

Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH
in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

RKB – Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz

Entwicklung und Einführung eines Arbeitsmittels
zur Stärkung der personalen Ressourcen
im Rahmen der Beruflichen Eingliederung

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Marlene Gehbauer-Walser

am

23. April 2018

Erstbetreuung: Stefan Spiegelberg, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater,
dipl. Psychologe FH
Zweitbetreuung: Sandra Hedinger, dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin,
dipl. Psychologin FH

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.

Abstract

Das Angebot der Rehaklinik Bellikon umfasst in der Abteilung Berufliche Eingliederung berufliche Abklärungsmassnahmen für Personen, welche sich infolge Unfall oder Krankheit beruflich umorientieren müssen. Im Rahmen dieser Massnahmen fehlt ein Angebot, welches gezielt und systematisch die im Laufe des Lebens informell erworbenen Kompetenzen der Klientinnen und Klienten erhebt. Die Bilanzierung von Kompetenzen kann insbesondere für Personen im mittleren Erwachsenenalter bedeutsam sein, da diese aus ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit langjährige Erfahrung und vertiefte Kenntnisse mitbringen. Es erscheint deshalb sinnvoll, bei der Umorientierung an Bestehendes anzuknüpfen. Die Abteilungsleitung und die Berufsberatung der Beruflichen Eingliederung haben deshalb die Entwicklung, Erprobung und Auswertung eines auf ihre Bedürfnisse angepassten Arbeitsmittels zur Bilanzierung von Kompetenzen in Auftrag gegeben.

Die vorliegende Arbeit zeigt die Hintergründe zur Entwicklung des Arbeitsmittels *RKB – Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz* auf und stellt das Arbeitsmittel und dessen erste Praxiserprobung vor. Mit zwei Klientinnen und vier Klienten im Alter zwischen 36 und 54 Jahren wurden im Einzelsetting anhand der RKB – Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz die persönlichen Kompetenzen bilanziert und schriftlich festgehalten. Mittels leitfadenbasierter Interviews sollten erste Erkenntnisse über den Nutzen, die Wirkung und die Akzeptanz des RKB-Arbeitsmittels zur Kompetenzenbilanzierung gewonnen werden. In einem Abstand von rund zwei Wochen wurden die Betroffenen zur Intervention befragt. Die Interviews wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das erarbeitete Verfahren die Qualitätskriterien an Kompetenzmessverfahren hinsichtlich Akzeptanz, Relevanz und Praktikabilität im Wesentlichen erfüllt und die Intervention von den Beteiligten im Grundsatz als partizipativ, ressourcenfördernd und bestärkend erlebt wurde. Das Arbeitsmittel scheint die spezifischen Bedürfnisse der Kompetenzenbilanzierung im Rehabilitationskontext abzudecken. Es empfiehlt sich, die Erstintervention der Kompetenzenbilanzierung inskünftig in den Begleit- und Beratungsprozess der Beruflichen Abklärung einzubetten, damit die vorhandenen Kompetenzen im Neuorientierungsprozess nachhaltig aktiviert werden können.

Schlagerworte: Berufliche Rehabilitation, Berufliche Eingliederung, Kompetenzen, Kompetenzenbilanz

Dank

Ein grosses Dankeschön geht an das Team der Beruflichen Eingliederung der Rehabellikon unter der Leitung von Sandra Hedinger. Ihr habt in mir die Begeisterung für die Arbeit mit Klientinnen und Klienten, die aufgrund einer Einschränkung infolge Unfall oder Krankheit am Rand des ersten Arbeitsmarktes stehen und die sich deshalb beruflich neu orientieren müssen, geweckt und die Motivation für dieses Arbeitsgebiet mit mir geteilt. Die vernetzte, interdisziplinäre Arbeit wird auf höchstem Niveau und verbunden mit viel Menschlichkeit und Teamgeist gelebt. Ein besonderer Dank geht an die Verantwortliche der internen Berufsberatung, Susanne Lassau. Sie hat mir während eines halbjährigen Praktikums ermöglicht, dass ich selbständig – natürlich unter ihrer Supervision – Berufsberatungen im Rahmen der Beruflichen Abklärungsprogramme übernehmen durfte. Sie hat mit mir ihr Fachwissen geteilt und mich bei Bedarf unterstützt. Ausserdem bedanke ich mich bei den Klientinnen und Klienten, welche ich während meines Praktikums betreuen durfte, insbesondere bei denjenigen, die sich auf das Experiment der Kompetenzenbilanzierung eingelassen haben. Alle Klientinnen und Klienten liessen mich an einem Teil ihrer ganz persönlichen Welt teilhaben, was ich nicht als selbstverständlich erachte. Dieses Teilhaben-Lassen bildete jedoch die Grundlage für gute Arbeitsbeziehungen, der zentralen Voraussetzung für einen gelingenden Beratungsprozess. Alle genannten Personen haben wesentlich zu meinem Entscheid beigetragen, inskünftig mit Menschen, welche am Rand des ersten Arbeitsmarktes stehen, zu arbeiten.

Bedanken möchte ich mich auch beim Team der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung am Institut für Angewandte Psychologie IAP an der Zürcher Fachhochschule ZHAW. Ich bin dankbar dafür, das Rüstzeug für eine spannende und bereichernde Berufstätigkeit erhalten zu haben. Ein besonderer Dank geht an Stefan Spiegelberg, welcher mir bei der Erstellung dieser Arbeit als Betreuungsperson zur Seite stand, mir dabei wertvolle Feedbacks gegeben und meine Anliegen und Fragen immer fachkundig, wohlwollend und prompt beantwortet hat.

Ein besonderer Dank geht an meinen Mann Stephan, der mich dazu motiviert und mich während der vergangenen Jahre dabei unterstützt hat, zuerst meinen lang gehegten Traum des Psychologiestudiums zu verwirklichen und mich nun auch noch während des Masterstudiengangs in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung uneingeschränkt unterstützt hat. Dankbar bin ich unseren beiden jugendlichen Söhnen, welche meinen Alltag ausserhalb des Studiums ungemein bereichern und die mich nicht vergessen lassen, was wirklich zählt im Leben.

Hinweis

In der vorliegenden Arbeit wird wenn möglich auf geschlechtsneutrale Formulierungen und Bezeichnungen geachtet. Wo es zugunsten einer besseren Lesbarkeit sinnvoll ist, werden maskuline Bezeichnungen gewählt. Dies widerspiegelt die Realität, da der Anteil an männlichen Klienten in der Beruflichen Eingliederung mindestens 80% beträgt. Selbstverständlich sind Klientinnen in allen Aussagen ebenso angesprochen.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Bilanzierung von Kompetenzen. In der Literatur werden dafür die beiden Begriffe *Kompetenzbilanz* und *Kompetenzenbilanz* resp. *Kompetenzen-Bilanz* verwendet. Im theoretischen Teil verwendet die Autorin die Begriffe gemäss den jeweiligen Quellen. Ansonsten wird der Begriff Kompetenzen in der Mehrzahl verwendet, da die Personen, welche sich an dieser Untersuchung beteiligen, ja nicht nur über eine Kompetenz verfügen, sondern reich an Kompetenzen in unterschiedlichen Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen sind.

Inhalt

Abbildungen	VII
Tabellen.....	VII
Abkürzungen	VIII
1 Einleitung und Fragestellung.....	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Zielsetzung und Begründung der Themenwahl	2
1.3 Fragestellung	4
1.4 Aufbau	4
2 Theoretische Grundlagen.....	6
2.1 Arbeits- und Erwerbs(un)fähigkeit.....	6
2.1.1 <i>Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit</i>	6
2.1.2 <i>Das Haus der Arbeitsfähigkeit</i>	7
2.2 Modell zur beruflichen Umorientierung im Rehabilitationskontext	8
2.2.1 <i>Berufliche Eingliederung als Teil des Rehabilitationsprozesses</i>	9
2.2.2 <i>Happenstance Learning Theory und Laufbahnadaptabilität</i>	10
2.2.3 <i>Das biopsychosoziale Modell</i>	12
2.2.4 <i>Das Karriere-Ressourcenmodell</i>	13
2.2.5 <i>Das Angebot der Beruflichen Eingliederung der Rehaklinik Bellikon</i>	14
2.2.6 <i>Zusammenspiel und Wechselwirkungen der Modellkomponenten</i>	17
2.3 Die Bilanzierung von Kompetenzen	18
2.3.1 <i>Kompetenz – mehr als Wissen und Qualifikation</i>	18
2.3.2 <i>Nutzen und Ziele der Bilanzierung von Kompetenzen</i>	19
2.3.3 <i>Formen der Kompetenzbilanzierung</i>	19
2.3.4 <i>Qualitätskriterien für Kompetenz-Messsysteme</i>	20
2.3.5 <i>Kompetenzenbilanzierung als Prozess</i>	23
2.4 Kompetenzenbilanzierung in der beruflichen Rehabilitation	26
3 Methode.....	27
3.1 Entwicklung des Instruments	27
3.1.1 <i>Ziele eines Instruments zur Kompetenzenbilanzierung an der RKB</i>	27
3.1.2 <i>Definition der Anforderungen an das Arbeitsmittel</i>	27
3.1.3 <i>Sichtung von Literatur und von bestehenden Instrumenten</i>	29
3.1.4 <i>Kompetenzbereiche</i>	30
3.1.5 <i>Kompetenzen</i>	32
3.1.6 <i>Schriftliches Festhalten der Kompetenzen</i>	33
3.2 Einführung und Anwendung des Instruments.....	33
3.2.1 <i>Einführung Abteilungsleitung und Team BE</i>	33

3.2.2	<i>Pretest</i>	34
3.2.3	<i>Auswahl und Beschreibung der Stichprobe</i>	34
3.2.4	<i>Ablauf der Intervention</i>	36
3.3	Qualitative Auswertung der Intervention	36
3.3.1	<i>Methodenwahl</i>	36
3.3.2	<i>Interviewleitfaden und Datenerhebung</i>	37
3.3.3	<i>Datenaufbereitung und Auswertung der Interviews</i>	38
4	Ergebnisse	40
4.1	Auswirkungen der Intervention auf Gefühlslage und Motivation	40
4.2	Persönlicher Erkenntnisgewinn	41
4.3	Akzeptanz des Arbeitsmittels und der Intervention.....	41
4.4	Einbettung der Intervention in den Prozess der BA.....	42
4.5	Relevanz des Arbeitsmittels resp. der Intervention	44
5	Diskussion	46
5.1	Anmerkungen zu Entwicklung und Durchführung der Intervention	46
5.2	Interpretation der Erkenntnisse aus Interviews und Beobachtungen	48
5.3	Interpretation der Ergebnisse hinsichtlich der Qualitätskriterien für Kompetenzfeststellungsverfahren.....	50
5.4	Kritische Betrachtung der Untersuchung.....	51
5.5	Fazit und Ausblick.....	52
	Literaturverzeichnis	54
	Anhang	59

Abbildungen

Abbildung 1: Arbeitsmarktdaten Schweiz.....	3
Abbildung 2: Das Haus der Arbeitsfähigkeit	7
Abbildung 3: Modell zur beruflichen Umorientierung im Rehabilitationskontext	9
Abbildung 4: Wirkfaktoren im biopsychosozialen Modell.....	13
Abbildung 5: Das Karriere-Ressourcenmodell nach Hirschi.....	14
Abbildung 6: Elemente aus den Abklärungsprogrammen BA1 und BA2	16
Abbildung 7: Der Kompetenzbilanzierungsprozess nach Lang-von Wins & Triebel (2012) ..	24
Abbildung 8: Kompetenzquellen	30
Abbildung 9: Stimmungsbarometer in Form einer Smiley-Skala	36

Tabellen

Tabelle 1: Qualitätskriterien von Kompetenzmessverfahren	23
Tabelle 2: Kompetenzdimensionen des RKB-Arbeitsmittels	31
Tabelle 3: Kategorien der Inhaltsanalyse.....	38

Abkürzungen

AD(H)S	Aufmerksamkeits-Defizit-(Hyperaktivitäts)-Syndrom
AR	Arbeitsorientierte Rehabilitation
AUF	Arbeitsunfähigkeit
BA	Berufliche Abklärung
BA1	Berufliche Grundabklärung
BA2	Vertiefte Berufliche Abklärung
BE	Berufliche Eingliederung, Abteilung der SUVA-Rehaklinik Bellikon
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
ECDL	European Computer Driving License
effe	Espace de femmes pour la formation et l'emploi, Biel/Bienne
HLT	Happenstance Learning Theory
FBE	Fachmann, Fachfrau, Fachleute Berufliche Eingliederung
IV	Invalidenversicherung
IVG	Invalidenversicherungsgesetz
MV	Militärversicherung
NRW	Nordrhein-Westfalen
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
RKB	Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz (klinikintern auch die Abkürzung für Rehaklinik Bellikon)
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum für Berufsbildung und Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SIM	Swiss Insurance Medicine, Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
VHS	Volkshochschule

1 Einleitung und Fragestellung

*«Erkennen, was man kann, um zu sehen, wohin man will.»
Dr. Claas Triebel*

1.1 Ausgangslage

Die Rehaklinik in Bellikon, welche zur Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) gehört, bietet in ihrer Abteilung *Berufliche Eingliederung* (BE) im Bereich der Arbeitsorientierten Rehabilitation Berufs- und Laufbahnberatung, berufliche Abklärungen, Berufsvorbereitungen sowie Coaching am Arbeitsplatz an. Diese Massnahmen wenden sich an Personen, welche infolge eines Unfalls oder einer Krankheit mit einer Eingliederungsproblematik konfrontiert sind. Ziel ist, existenzielle Sicherheit, Anerkennung und soziale Teilhabe der Betroffenen aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Die zuweisenden Stellen sind die SUVA, die Invalidenversicherung (IV) und gelegentlich auch die Militärversicherung (MV).

Die Fragestellung der vorliegenden Arbeit ergibt sich aus einem Bedürfnis des Angebotes der beruflichen Abklärungen. Hier bietet die Rehaklinik zwei aufeinander aufbauende Programme an, welche unter anderem Berufs- und Laufbahnberatung umfassen: Die vierwöchige Berufliche Grundabklärung (BA1) und die Vertiefte Berufliche Abklärung (BA2). Ziel ist es, mit den Betroffenen Eingliederungspläne zu erarbeiten und in Frage kommende neue Berufsfelder wenn möglich zu erproben, damit die Klienten in einer auf ihre körperliche Einschränkung angepassten Tätigkeit in den ersten Arbeitsmarkt zurückkehren können. In den beiden Angeboten geht es einerseits um eine Standortbestimmung und andererseits um Neuorientierung. Zur Standortbestimmung gehören nebst persönlichen Gesprächen mit dem Klienten das Aufarbeiten schulischen Wissens und – je nach Erstberuf – die Klärung und Weiterentwicklung handwerklicher oder büro- und computertechnischer Fertigkeiten. Begleitend dazu erfolgt eine Berufsberatung, welche an die bisherige Berufserfahrung und die körperliche Einschränkung des Klienten anknüpft. Mittels Gesprächen und unterstützt durch diagnostische Verfahren werden die Interessen und Neigungen geklärt. Zudem wird das kognitive Potential abgeklärt.

Was bisher im Angebot der beruflichen Abklärungsprogramme der Rehabellikon fehlt, ist ein Instrument zur Feststellung der Kompetenzen der Klientinnen und Klienten, welche im persönlichen, sozialen oder im ausserberuflichen Bereich (informell) erworben wurden. Diese Kompetenzen können insbesondere für Personen im mittleren Erwachsenenalter, also ab ca. dem 35. Altersjahr relevant sein, da in diesem Lebensabschnitt auf breite Erfahrung zurückgegriffen werden kann. Bis anhin wurden die Kompetenzen in ressourcenorientierten Beratungsgesprächen durch die Fachleute Berufliche Eingliederung (FBE) oder die interne Berufsberaterin angesprochen, jedoch nicht systematisch erhoben. Hier setzt die Idee für die vorliegende Masterarbeit an. Die Klientinnen und Klienten der Beruflichen Eingliederung der

Rehaklinik in Bellikon bringen nebst Berufserfahrung breite Erfahrungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aus dem Leben mit, wie z.B. aus Familie, Hobbys, Sport, ehrenamtlichen Tätigkeiten oder je nachdem im Umgang mit den Einschränkungen, die aus einem Unfall oder einer Krankheit resultieren. Das systematische Aufarbeiten und Festhalten dieser Kompetenzen kann auf dem Weg der Neuorientierung richtungsgebend und bestärkend sein. Diese Kompetenzen können zudem in Bewerbungsunterlagen einfließen und bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche hilfreich sein.

1.2 Zielsetzung und Begründung der Themenwahl

Menschen im mittleren Erwachsenenalter haben andere Bedürfnisse in Bezug auf die Arbeit, sie bringen aber auch andere Kompetenzen mit als junge Erwachsene. Reemts Flum und Nadig (2016) widmen in ihrem Buch zur Neuorientierung 50plus ein Kapitel dem Thema Kompetenzen und meinen: «Ihre Kompetenzen sind Ihr stärkstes Argument auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb sollten Sie sich gut kennen» (S. 72). Sie betonen, dass ältere Berufstätige andere Fähigkeiten haben als junge, aber nicht weniger wertvolle (Reemts Flum & Nadig, 2016).

Verfolgt man Informationen zum schweizerischen Arbeitsmarkt in den Medien, so hört und liest man immer wieder, dass Arbeitnehmende mit zunehmendem Alter Schwierigkeiten bei der Suche einer neuen Stelle haben. Die linke Hälfte von Abbildung 1, basierend auf Daten des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), belegt diese Aussage. Insbesondere ab dem 50. Lebensjahr beginnt die Kurve der Jobvermittlungsfähigkeit nach Alter in der Kategorie *schwer vermittelbar* deutlich nach unten zu zeigen. Auch die eigentlich leicht vermittelbaren Arbeitnehmenden sind in den letzten Arbeitsjahren vor der Pensionierung in etwa doppelt so schwer vermittelbar wie junge Arbeitnehmende. Die Zahlen zur Arbeitslosigkeit zeigen, dass die Arbeitslosenquote bei den über 50-Jährigen (vgl. Abb. 1, rechte Hälfte) in den letzten Jahren stetig gestiegen ist und dass diese Altersgruppe mehr als ein Viertel der Arbeitslosen ausmacht.

In der Regel sind Personen im mittleren Erwachsenenalter gut in den Arbeitsmarkt integriert. Schwierig wird es für Menschen, welche sich neu orientieren müssen, sei dies z.B. infolge von Firmenschliessungen, Reorganisationen oder aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen. Gemäss dem Arbeitsmarktbarometer (Von Rundstedt, 2018) bilden ältere Mitarbeiter zwar eine Risikogruppe, jedoch keine Problemgruppe. Als problematisch anzusehen ist hingegen die Polarisierung zwischen marktfähigen und sogenannten *schwierigen* Profilen. Gemäss aktueller Daten «lassen Arbeitgeber kaum Mobilität zwischen Branchen und Funktionen zu. Sie suchen nach dem 100% passenden Profil. Betroffene können es demzufolge trotz nachweislichem Potenzial schwer haben, in eine neue Branche oder eine neue Funktion zu wechseln» (Von Rundstedt, 2018, S. 1). Dieses Phänomen wird als *Zero Gap* bezeichnet.

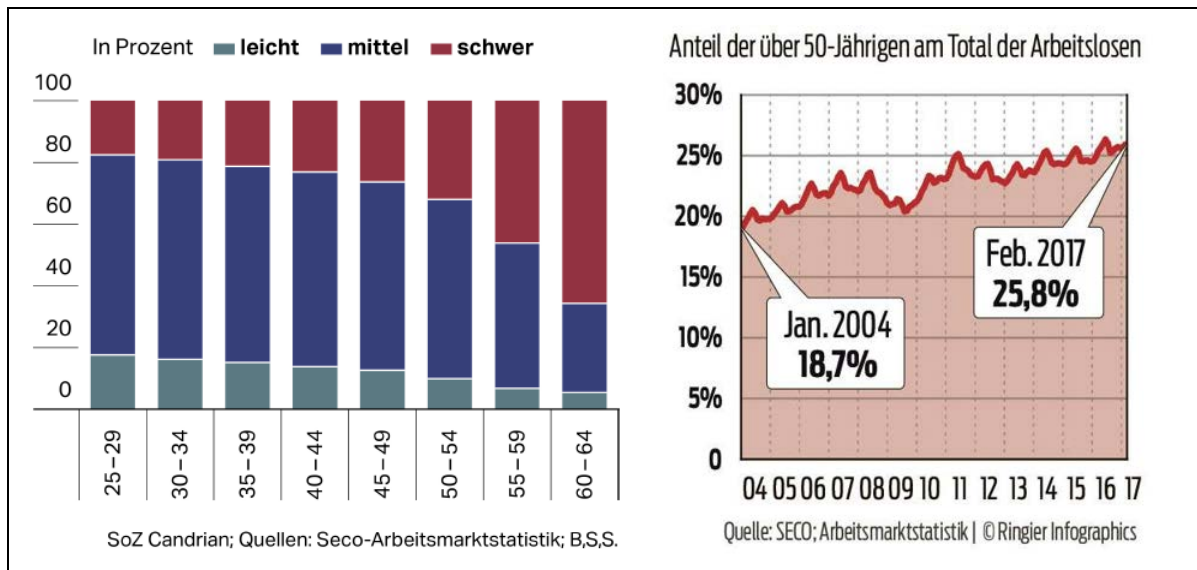


Abbildung 1: Arbeitsmarktdaten Schweiz. Links: Jobvermittlungsfähigkeit nach Alter (Kofler, 2018; basierend auf Daten der SECO-Arbeitsmarktstatistik). Rechts: Anteil der über 50-jährigen am Total der Arbeitslosen (Ringier, 2017; basierend auf Daten der SECO-Arbeitsmarktstatistik)

Aus diesen Informationen und Zahlen kann gefolgert werden, dass es Menschen im mittleren Erwachsenenalter härter trifft, wenn sie sich beruflich neu orientieren müssen. Für die Klientinnen und Klienten der Rehaklinik Bellikon trifft dies in besonderem Mass zu, da sie aufgrund der gesundheitlichen Einschränkung eine angepasste Tätigkeit, häufig in einem neuen Bereich oder zumindest in einer neuen Funktion, finden müssen. Hier kommen wieder die Kompetenzen ins Spiel: Wenn eine Tätigkeit in einem neuen Gebiet gesucht werden muss, weil beispielsweise selbst beim Erlangen einer Berufsprüfung noch stark körperlich gearbeitet werden muss oder weil die kognitiven Fähigkeiten nicht für eine mehrheitlich planerische, organisatorische oder administrative Tätigkeit reichen, dann muss nach Alternativen gesucht werden. Bei dieser Suche spielen die Kompetenzen eine Schlüsselrolle.

Basierend auf obgenannten Fakten entstand das Bedürfnis, ein Kompetenzenbilanzierungs-Instrument zur Verfügung zu haben, welches auf die Bedürfnisse der Rehaklinik Bellikon angepasst ist. Daraus ergeben sich die Ziele der vorliegenden Arbeit:

1. Entwicklung eines Arbeitsmittels zur Kompetenzenbilanzierung

Das Arbeitsmittel soll auf die Bedürfnisse der Beruflichen Eingliederung ausgerichtet sein. Es soll einerseits die spezifischen Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten der Rehabellikon berücksichtigen. Es soll aber auch die Bedürfnisse der Klinik abdecken; das Instrument soll effektiv und wirtschaftlich sein.

2. Erste Praxiseinsätze des Arbeitsmittels

Das Arbeitsmittel soll ein praktikables, einfaches Vorgehen ermöglichen. Die Durchführung/Anleitung der Klienten soll auch für Personen mit nichtpsychologischem Hintergrund möglich sein (z.B. durch FBEs). Zudem soll der Zeitaufwand angemessen sein.

3. In einem qualitativen Forschungsdesign sollen mittels Interviews *erste Rückmeldungen zum Nutzen und zur Wirkung des Arbeitsmittels* gesammelt werden. Weiters sollen Hinweise zur *Akzeptanz* der RKB-Kompetenzen-Bilanz bei den Klientinnen und Klienten gewonnen werden. Es sollen auch allfällige Verbesserungsmöglichkeiten herausgearbeitet werden.

1.3 Fragestellung

In der vorliegenden Arbeit geht es darum – basierend auf den im vorhergehenden Kapitel formulierten Zielen – eine Antwort auf folgende Fragen zu erhalten:

- Wie könnte ein Arbeitsmittel zur Bilanzierung von Kompetenzen, welches auf die Bedürfnisse der Rehabellikon angepasst ist, gestaltet sein? Als zentrale Bedürfnisse sollen dabei definiert werden: Das Instrument soll auf Personen im mittleren Erwachsenenalter ausgerichtet und sprachlich einfach sein. Die Methode sollte handlungsorientiert und nicht IT-basiert sein. Das Instrument soll als Arbeitsmittel – nicht als Test – gestaltet und somit von allen Teammitgliedern einsetzbar sein. Die Intervention soll ressourcenorientiert sein, sie sollte als bestärkend empfunden werden. Sie sollte im Einzel- oder Gruppensetting durchführbar sein.
- Wie akzeptieren und beurteilen die Probandinnen und Probanden den Prototyp des Arbeitsmittels?
- Welche Schlüsse können für eine zukünftige, regelmässige Anwendung des Instruments zur Kompetenzenbilanzierung gezogen werden?

1.4 Aufbau

Die theoretischen Grundlagen zur beruflichen Umorientierung im Rehabilitationskontext und zur Bilanzierung von Kompetenzen befinden sich in Kapitel 2. Da eine gelingende berufliche Neuorientierung ein vielschichtiger, langwieriger und somit komplexer Prozess ist, hat die Autorin ein Modell zur beruflichen Umorientierung erarbeitet, welches eingangs des Kapitels vorgestellt wird. Es soll dem Leser das Verständnis zum Thema erleichtern und aufzeigen, wo die RKB – Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz im Angebot der Beruflichen Eingliederung zu verorten ist.

In Kapitel 3 wird die Methode der Untersuchung erläutert. Diese umfasst drei zentrale Schritte: als erstes wurde ein Instrument entwickelt, welches auf die Bedürfnisse der Rehabellikon angepasst ist. Der Entwicklungsprozess soll in Kapitel 3.1 nachvollziehbar dargestellt werden. In einem nächsten Schritt wird die Einführung und Anwendung des Instruments beschrieben. In einem dritten und letzten Schritt wird dann die wissenschaftliche Auswertung der Intervention, welche in Form von leitfadenbasierten Interviews erfolgte, dokumentiert.

Es folgt die Darstellung der Ergebnisse aus den Interviews in Kapitel 4. Die Auswertung erfolgte basierend auf dem Interviewleitfaden anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Die Ergebnisse werden in Kapitel 5 diskutiert und es erfolgt ein Ausblick.

Im Anhang sollen das Instrument und der Forschungsprozess so genau wie sinnvoll und möglich dokumentiert werden. An dieser Stelle sei erwähnt, dass die Einverständniserklärungen der Studienteilnehmenden und die Transkripte der Interviews den Betreuungspersonen vorliegen.

2 Theoretische Grundlagen

Dieses Kapitel dient der Darlegung der theoretischen Konzepte, der Theorien und Methoden. Es bildet die Basis für die anschliessende Konzeption, Erprobung und Auswertung des Arbeitsmittels *RKB – Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz*. Beschäftigt man sich mit der Thematik der Beruflichen Eingliederung aufgrund physischer oder psychischer Einschränkungen, so ist man rasch mit rechtlichen und sozialversicherungstechnischen Fragen konfrontiert. Dabei stösst man gleich zu Beginn auf die Begriffe *Arbeitsfähigkeit* und *Arbeitsunfähigkeit*. Ilmarinen (Ilmarinen, 2001; Ilmarinen & Tempel, 2002) hat mit seinem Haus der Arbeitsfähigkeit ein Konzept entwickelt, welches den Menschen ins Zentrum stellt und ihn ganzheitlich betrachtet. Tragendes Fundament bildet in diesem Konzept die Gesundheit.

Das Haus der Arbeitsfähigkeit als übergeordnetes Konzept bildet den Rahmen für ein theoretisches Modell, welches einen nachvollziehbaren Bezug zur Praxis der Beruflichen Eingliederung der Rehaklinik Bellikon schafft. Das Modell basiert auf den Laufbahnthorien der Happenstance (Krumboltz, 2009) und der Laufbahnadaptabilität (Savickas, 2002), dem Karriere-Ressourcen-Modell (Hirschi, 2017) und dem biopsychosozialen Krankheitsmodell (Engel, 1976). Es stellt die darauffolgende Darstellung der Theorien zu Kompetenzen und zu wissenschaftlich basierten Methoden der Kompetenzbilanzierung in einen Kontext. Es begründet zudem die Ziele und den Nutzen der Einführung eines Arbeitsmittels zur Bilanzierung von Kompetenzen.

Grundsätzlich geht die vorliegende Arbeit davon aus, dass Erwerbsarbeit eine zentrale Ressource für die Lebensbewältigung darstellt, da sie einer Person ein finanzielles Auskommen sichert, Zeit strukturiert, soziale Interaktion erlaubt und Gelegenheit für Persönlichkeitsentwicklung und Selbstverwirklichung bietet. Arbeit kann Quelle von Anerkennung und Wertschätzung sein und ermöglicht sinnhaftes Handeln sowie das Erfahren von Selbstwirksamkeit (Bethge & Neuderth, 2016).

2.1 Arbeits- und Erwerbs(un)fähigkeit

Während Arbeits- und Erwerbsfähigkeit, resp. -unfähigkeit medizinisch und juristisch geprägte Begriffe sind, liefert Ilmarinen (2001) mit dem Haus der Arbeitsfähigkeit ein Modell, welches den arbeitenden Menschen ganzheitlich betrachtet.

2.1.1 Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit

Die Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz (Swiss Insurance Medicine [SIM], 2013) definiert Arbeitsunfähigkeit wie folgt:

Arbeitsunfähigkeit (AUF) ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen

oder psychischen Gesundheit bedingte volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Die bisher ausgeübte Tätigkeit im Beruf oder Aufgabenbereich kann nicht mehr ausgeübt werden oder nur noch in beschränktem Masse, unter der Gefahr einer Verschlimmerung des Gesundheitszustands oder dem Risiko, sich selber oder Dritte zu gefährden. (S. 4)

Von der Arbeitsunfähigkeit ist die Erwerbsunfähigkeit zu unterscheiden. Während die Arbeitsunfähigkeit von Ärzten beurteilt wird, ist die Beurteilung der Erwerbsunfähigkeit Sache von Versicherungsfachleuten. Diese umfasst folgende Komponenten: (1) Gesundheitsschaden und verbleibende, zumutbare Arbeitstätigkeiten = medizinisches Element. (2) Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt = wirtschaftliches Element. (3) Kausaler Zusammenhang zwischen Gesundheitsschaden und Erwerbslosigkeit und (4) Zumutbarkeit von Behandlung und Eingliederung (SIM, 2013).

2.1.2 Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Die zuweisenden Versicherungen attestieren den Klientinnen und Klienten im Bereich der Beruflichen Eingliederung grundsätzlich Erwerbsfähigkeit, anerkennen jedoch, dass diese im angestammten Beruf in der bisherigen Form nicht mehr gegeben ist. Doch was genau ist Arbeitsfähigkeit, wenn sie in einer Tätigkeit zwar nicht mehr vorhanden ist, aber die Betroffenen grundsätzlich als erwerbsfähig eingestuft werden?

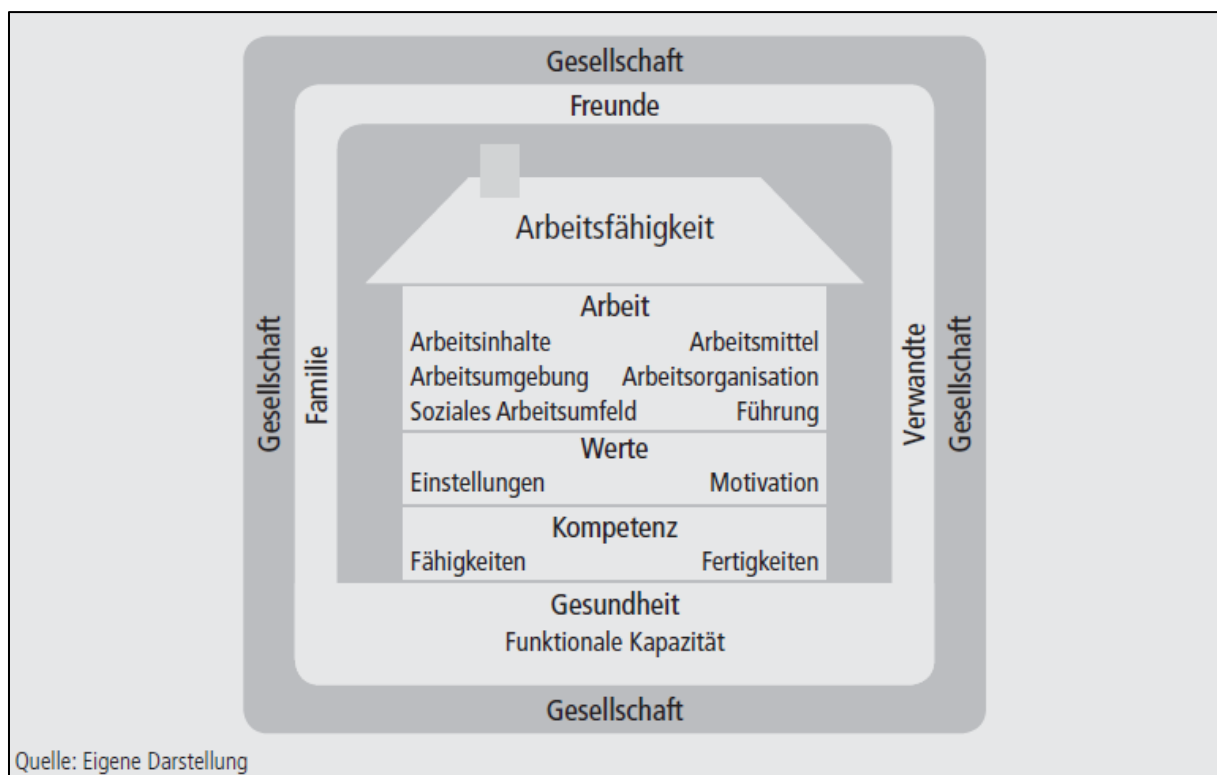


Abbildung 2. Das Haus der Arbeitsfähigkeit (Prümper & Richenhagen, 2011; basierend auf Ilmarinen, 2001)

Ilmarinen und Tempel (2002) definieren Arbeitsfähigkeit wie folgt: «Arbeitsfähigkeit bezeichnet die Summe aller Faktoren, die einen Menschen in einer bestimmten Arbeitssituation in die Lage versetzen, die ihm gestellten Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bewältigen» (S. 166; zit. nach Trümper & Richenhagen, 2011, S. 136). Aus Abbildung 2 ist ersichtlich, dass die Gesellschaft, das soziale Umfeld in Form von Familie, Freunden und Verwandten, aber vor allem die Gesundheit den Rahmen resp. das Fundament der Arbeitsfähigkeit bilden. Arbeitsfähigkeit setzt sich zusammen aus den intrinsischen Faktoren Kompetenzen und Werte des Individuums und aus extrinsischen Komponenten der Arbeit wie Arbeitsinhalte, -mittel, -umgebung, -organisation, Führung und dem sozialen Umfeld am Arbeitsplatz. Den elementaren Grundstein im Modell, sozusagen das Fundament des Hauses, bildet die physische, psychische und geistige Gesundheit.

Damit eine Person ihre Arbeit bewältigen kann, benötigt sie physische Reserven (man muss sich von Beanspruchungen durch die Arbeit auch wieder erholen können), mentale Reserven (um beispielsweise lern- und entwicklungsfähig zu bleiben) und soziale Funktionen. Diese befähigen die Betroffenen z.B. zur Aufrechterhaltung, Verbesserung und Verbreiterung von sozialen Netzwerken im und ausserhalb des Arbeitslebens (Tempel, Geissler & Ilmarinen, 2010).

2.2 Modell zur beruflichen Umorientierung im Rehabilitationskontext

Die Klienten, welche eine berufliche Abklärung an der SUVA-Rehaklinik in Bellikon durchlaufen, waren ursprünglich oftmals in körperlich herausfordernden Erstberufen tätig, häufig in der Baubranche. Aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit (z.B. Arthrose) können sie nicht mehr in ihrem angestammten Beruf tätig sein. Im Rahmen der beruflichen Umorientierung geht es darum, die persönlichen, gesundheitlichen und kognitiven Ressourcen abzuklären und gemeinsam mit den Betroffenen mögliche Wege für die Zukunft zu erarbeiten. Es ist das Ziel, dass die Betroffenen mittels passender und geeigneter Massnahmen in einer auf ihre körperliche Einschränkung angepassten Tätigkeit in den ersten Arbeitsmarkt zurückkehren können. Je nach Verlauf der bisherigen beruflichen Laufbahn der betroffenen Personen unterscheiden sich diese Massnahmen: Einige der Betroffenen entscheiden sich für eine weitere berufliche Grundbildung oder eine Berufsprüfung, welche zu einem formalen Bildungsabschluss führen. Andere erwägen den Eintritt in ein neues Berufsfeld mittels Weiterbildungs-massnahmen ohne formalen Bildungsabschluss. Je länger die bisherige Laufbahn einer Person gedauert hat, desto mehr geht es darum, bei der Neuorientierung bisher erworbene Kompetenzen zu berücksichtigen und auf diese aufzubauen.

In Abbildung 3 ist der Prozess grafisch dargestellt (grössere Darstellung in Anhang 1). Vielen Klienten fällt die Vorstellung schwer, von einem körperlich anstrengenden und herausfordernden Beruf in eine Tätigkeit zu wechseln, welche mehr mit Sitzen, Arbeit am Bildschirm

und/oder abstrakten Aufgaben verbunden ist. Bis anhin war für sie wichtig, dass am Abend das Resultat ihres Tagwerkes klar ersichtlich war.

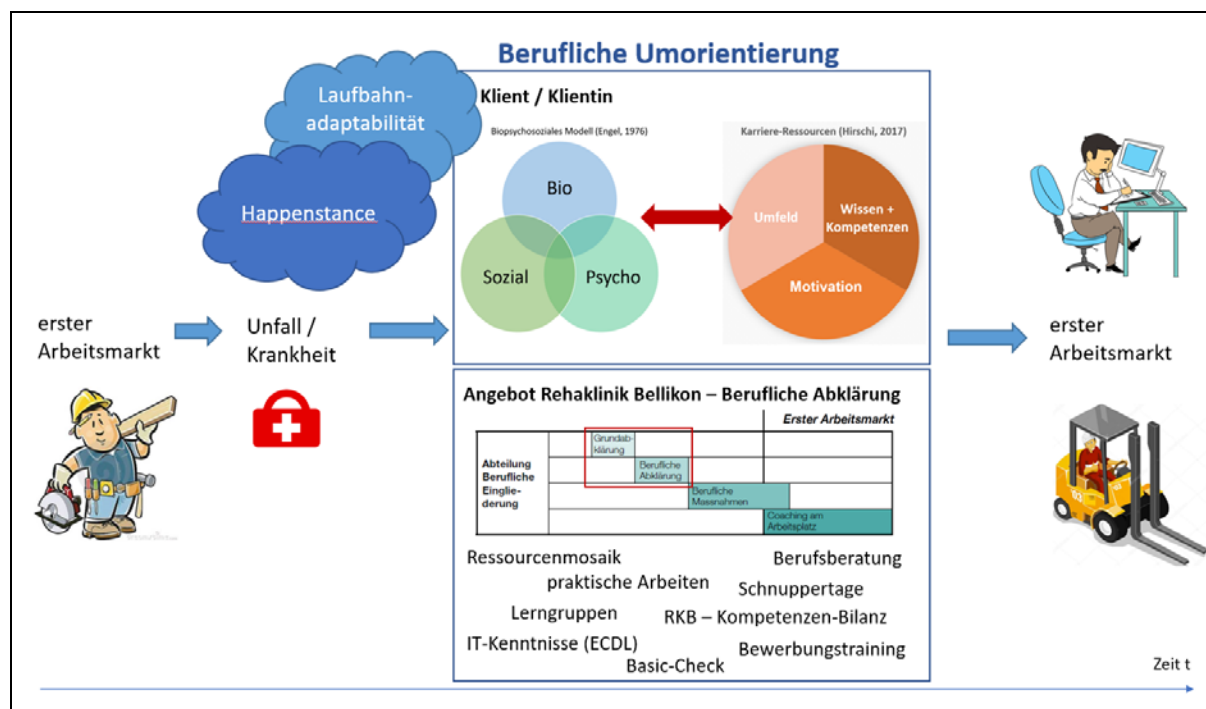


Abbildung 3. Modell zur beruflichen Umorientierung im Rehabilitationskontext (eigene Darstellung basierend auf den Modellen von Engel (1976) und Hirschi (2017) und der grafischen Darstellung der Angebote zur beruflichen Eingliederung der Rehaklinik Bellikon (RKB, 2011))

In den folgenden Unterkapiteln wird zuerst die Bedeutung der beruflichen Eingliederung als Teil des Rehabilitationsprozesses erläutert. Anschliessend werden die einzelnen Komponenten des Modells detaillierter vorgestellt, dabei spielen Laufbahntheorien, ein neues Verständnis der Betroffenen von Gesundheit und persönliche Karriereressourcen eine wesentliche Rolle. Zum Schluss des Kapitels werden die Zusammenhänge zwischen den Komponenten aufgezeigt.

2.2.1 Berufliche Eingliederung als Teil des Rehabilitationsprozesses

Der Begriff der Beruflichen Rehabilitation ist relativ weit gefasst. Er umfasst sowohl die Ersteingliederung von Personen mit Behinderungen, resp. von Personen, die davon bedroht sind, als auch die Umschulung von Personen mit psychischen oder körperlichen Einschränkungen. In jüngerer Zeit ist der Aufgabenkatalog um kürzere Massnahmen der (Re-) Integration und Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt erweitert worden. Einrichtungen, welche sich mit der beruflichen (Wieder-)Eingliederung beschäftigen, bieten Assessment-, Vorbereitungs-, Ausbildungs-, Umschulungs- und Qualifizierungsmassnahmen an (Wolf-Kühn & Morfeld, 2016).

Gemäss Wilke, Muder und Froböse (2013) ist der Zeitpunkt der beruflichen Rehabilitation nach einem Unfall relevant: Entscheidend ist es, die Patienten möglichst zeitnah nach

dem Unfall oder der Verletzung wieder einzugliedern. Die Autoren konnten weiters aufzeigen, dass nebst dem frühzeitigen Beginn der Rückführung auch der Belastungsschmerz und das Alter signifikante Einflussfaktoren sind, wobei der Schmerz die stärkste Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit hat. Ältere Arbeitnehmer sind tendenziell schwerer rückzuführen als jüngere, wobei die Altersgrenze bei rund 45 Jahren liegt (Wilke et al., 2013).

In der Schweiz liegt die Verantwortung für berufliche Eingliederung in der Regel bei der IV. Diese sieht die berufliche Eingliederung als ihre Hauptaufgabe und handelt nach dem Grundsatz *Eingliederung vor Rente* (Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV], 2014). Dabei fördert sie Massnahmen der Frühintervention bei Mitarbeitern mit gesundheitlichen Problemen, erstellt Eingliederungspläne und entscheidet über berufliche Massnahmen. Die kantonalen Sozialversicherungsanstalten sind häufig so organisiert, dass Betroffene von Eingliederungsfachpersonen betreut werden. Versicherte Personen, die wegen einer Behinderung in ihrer Berufswahl oder in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit beeinträchtigt sind, haben Anspruch auf Berufsberatung (BSV, 2018; Art. 15 IVG). Die Berufsberatungspersonen der IV wiederum können Betroffene, bei welchen es vertiefte Abklärungen braucht, entsprechenden Stellen oder Institutionen zuweisen, dazu gehört u.a. die Rehaklinik in Bellikon.

2.2.2 Happenstance Learning Theory und Laufbahnadaptabilität

Die Klientinnen und Klienten im Rehabilitationskontext der RKB sind durch körperliche Einschränkungen infolge einer Krankheit oder eines Unfalls dazu gezwungen, sich beruflich neu zu orientieren. In Gesprächen im Rahmen der Berufsberatung in Zusammenhang mit der Beruflichen Abklärung fiel auf, dass die Betroffenen mehrheitlich zufrieden in ihrem Beruf arbeiteten und sich bis zum Unfall resp. zur Krankheit keine oder nur wenig Gedanken über ihre berufliche Zukunft gemacht haben und insbesondere kaum Weiterbildungspläne hatten.

Die meisten Betroffenen sind aufgrund eines zufälligen, unvorhergesehenen Ereignisses (engl. Happenstance) in der Beruflichen Abklärung. Dieses zwingt sie dazu, sich mit ihrer beruflichen Laufbahn auseinanderzusetzen. Nun ist Anpassungsfähigkeit in Bezug auf die Berufslaufbahn gefragt. Im Folgenden wird deshalb auf die zwei Laufbahntheorien der Happenstance Learning Theory (Krumboltz, 2009) und der Laufbahnadaptabilität (Savickas, 2002) eingegangen. Diese beiden Theorien sind als übergeordnet im Prozess der beruflichen Umorientierung zu betrachten. Aus diesem Grund werden sie nicht nur aus der Perspektive des Klienten beschrieben, sondern es wird auch die Rolle der prozessbegleitenden Personen (Berufsberater, Arbeitsagogen) thematisiert.

Happenstance Learning Theory. Die Happenstance-Lerntheorie (HLT) von Krumboltz (2009) ist ein Erklärungsversuch dazu, wie und weshalb Individuen unterschiedlichen Lebenspfaden folgen. Die HLT postuliert, dass menschliches Verhalten ein Produkt unzähliger

Lernerfahrungen ist, welche auf geplanten und ungeplanten Situationen beruhen. Diese Lernerfahrungen umfassen Fähigkeiten, Interessen, Wissen, Einstellungen, Präferenzen und Emotionen und sie beeinflussen zukünftige Handlungen. Die Lebenssituationen, welchen Individuen begegnen, beinhalten teilweise Faktoren, welche durch die Person beeinflusst und kontrolliert werden können und teilweise sind sie rein zufälliger Natur. Jede dieser Lebenssituationen – egal ob geplant oder zufällig – kann als eine potentielle Chance erkannt werden, diese gewinnbringend zu nutzen, also aktiv zu handeln. Menschen im beruflichen Rehabilitationskontext sind in besonderem Mass damit konfrontiert, mit einer zufällig auftauchenden Krankheit¹ oder den Folgen eines Unfalls umgehen lernen zu müssen.

Krumboltz (2009) fordert die prozessbegleitenden Personen – hier also die Arbeitsagenten und die Berufsberater – auf, Klientinnen und Klienten wie folgt zu unterstützen:

- (1) Das Ziel der Beratung resp. der Prozessbegleitung ist, Klientinnen und Klienten dabei zu unterstützen, proaktiv zu handeln um für sich so einen Zuwachs an Berufs- und Lebenszufriedenheit zu gewinnen.
- (2) Diagnostikinstrumente dienen dazu, Lernprozesse beim Klienten zu stimulieren – und nicht etwa dazu, um Persönlichkeitseigenschaften mit Jobprofilen abzugleichen.
- (3) Klientinnen und Klienten sollen dahingehend unterstützt werden, offen zu sein und explorativ aktiv zu werden, um damit für sich vorteilhafte, ungeplante Ereignisse generieren zu können (z.B. Schnupperlehren, Praktika)
- (4) Der Erfolg der Prozessbegleitung und Berufsberatung zeigt sich an dem, was der Klient in der realen Welt erreicht.

Laufbahnadaptabilität. Laufbahnadaptabilität bildet ein zentrales Konstrukt in der konstruktivistischen Laufbahnentwicklung nach Savickas (2002). Diese Theorie beruht auf der Annahme, dass Personen eine subjektive Realität aktiv konstruieren und nicht einfach aufgrund der objektiven Realität handeln (Hirschi, 2013). Gemäss Savickas (1997) ist «Laufbahnadaptabilität die Bereitschaft, sich zwei Aufgaben zu stellen: der vorhersehbaren Aufgabe, eine Berufsrolle zu übernehmen, und der nicht vorhersehbaren Aufgabe, sich an die Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen» (S. 254). Laufbahnadaptabilität beinhaltet also eine motivationale Komponente. Sie besteht aus den folgenden Kernelementen: (a) zukunftsgerichtete Laufbahnplanung, (b) aktive Entscheidungsfindung, (c) neugierige Exploration der beruflichen Möglichkeiten und (d) zuversichtliche Herangehensweise beim Umgang mit Herausforderungen in der Laufbahnentwicklung.

Für die Arbeit der prozessbegleitenden Personen bedeutet dies, dass die subjektive und komplexe Realität jedes Klienten im Neuorientierungsprozess berücksichtigt werden

¹ Nur ein kleiner Prozentsatz der Klienten leidet an sogenannten Berufskrankheiten.

sollte. Ziel der Beratungspersonen sollte sein, bei Klientinnen und Klienten die vier Aspekte der Laufbahnadaptabilität zu fördern. Es geht in der Beratung also weniger um Informationsvermittlung, sondern vielmehr um die Begleitung beim Erlernen von Anpassungsstrategien, um eine Steigerung von Arbeitsmarktfähigkeit und um die Förderung von Sozial- und Entscheidungskompetenzen (Hirschi, 2013).

2.2.3 Das biopsychosoziale Modell

In Kapitel 2.1.2 zum Haus der Arbeitsfähigkeit wurde erläutert, dass die Gesundheit das Fundament zur Arbeitsfähigkeit bildet. Doch wie kann Gesundheit definiert werden? Oder umgekehrt: Wie wird Krankheit definiert?

Gemäss der Weltgesundheitsorganisation (World Health Organization [WHO], 1946) ist «Gesundheit ein Zustand vollkommenen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen». Die WHO versteht Gesundheit ganzheitlich als bio-psycho-soziales Konstrukt. Ein gesunder Mensch ist nicht einfach frei von Krankheit und Gebrechen; er ist fähig, jegliche Lebenslage ganzheitlich zu bewältigen. Gesundheit wird hier über das subjektive Befinden des Einzelnen definiert. An dieser Definition kann jedoch das vollkommene Wohlbefinden kritisiert werden, denn ist man wirklich nur dann gesund, wenn man über ein vollkommenes körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden verfügt?

Ebenfalls von einem biopsychosozialen Verständnis geht Engel (1976) aus, der Gesundheit wie folgt definiert:

Gesundheit ist die ausreichende Kompetenz des Systems «Mensch», beliebige Störungen auf beliebigen Systemebenen autoregulativ zu bewältigen. Nicht das Fehlen von pathogenen Keimen (Bakterien, Viren etc.) oder das Nichtvorhandensein von Störungen / Auffälligkeiten auf der psychosozialen Ebene bedeuten demnach *Gesundheit*, sondern die Fähigkeit, diese pathogenen Faktoren wirksam zu kontrollieren. (zit. nach Egger, 2005, S. 5)

Krankheit und Gesundheit erscheinen gemäss dieser Definition nicht als Zustand, sondern als ein dynamisches Geschehen (Egger, 2008). Dies bedeutet, dass sich ein Mensch dank autoregulativer Prozesse trotz einer körperlichen Einschränkung gesund fühlen kann. Die körperlich-biologische Einschränkung kann mit Hilfe von personalen und sozialen Ressourcen kompensiert werden. Damit eine Person dieses Selbstverständnis entwickeln kann, braucht es jedoch aktive Auseinandersetzung mit sich selbst und der persönlichen Lebenssituation. Wer sich im ersten Arbeitsmarkt auf Stellen bewirbt, ist gefordert, als gesunder Mensch aufzutreten.

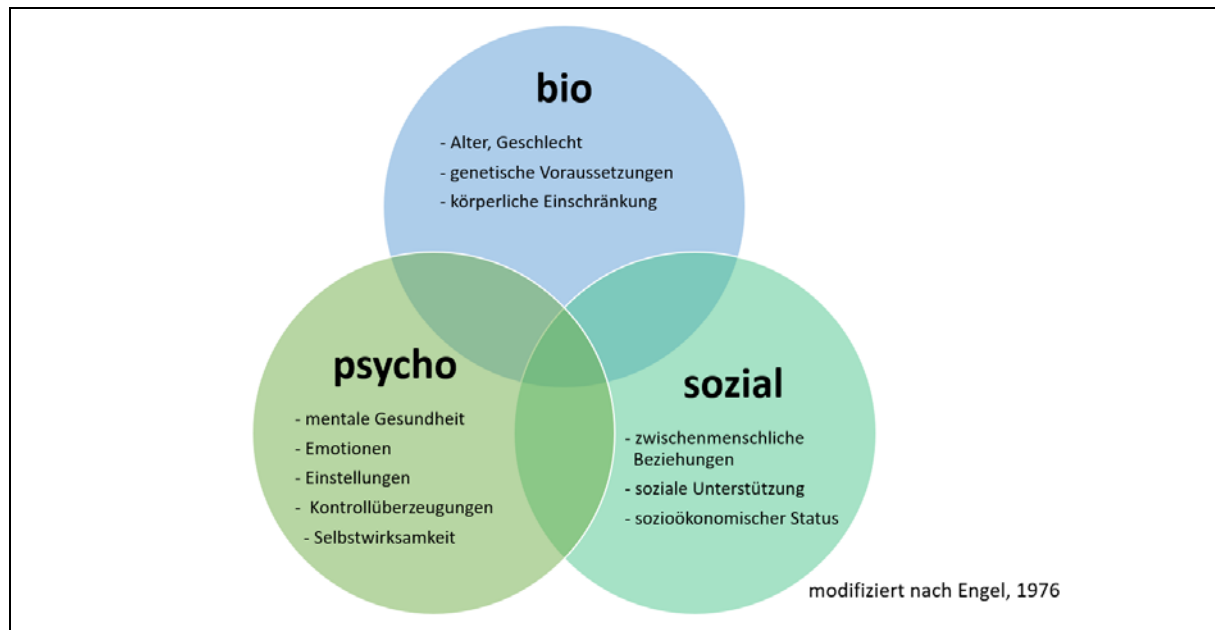


Abbildung 4. Wirkfaktoren im biopsychosozialen Modell (eigene Darstellung; nach Engel, 1976)

In Abbildung 4 werden die zentralen Wirkfaktoren des biopsychosozialen Modells aufgezeigt: zum biologischen Faktor gehören Komponenten wie das Alter, das Geschlecht, genetische Voraussetzungen und die körperliche Einschränkung. Der psychologische Wirkfaktor umfasst die mentale Gesundheit einer Person, basierend auf emotionalen, motivationalen und kognitiven Faktoren. In Zusammenhang mit der Findung eines neuen Gesundheitsverständnisses, mit welchem Personen im Bereich der Beruflichen Eingliederung konfrontiert sind, spielen Einstellungen, Kontrollüberzeugungen und Selbstwirksamkeitserwartungen eine Schlüsselrolle. Eine zentrale Bedeutung kommt auch dem sozialen Faktor zu: bestärkende zwischenmenschliche Beziehungen und soziale Unterstützung können den Umorientierungsprozess positiv beeinflussen. Ebenfalls eine wichtige, jedoch weniger beeinflussbare Rolle, spielt der sozioökonomische Status einer Person.

2.2.4 Das Karriere-Ressourcenmodell

Hirschi (2017) formuliert ein Karriere-Ressourcenmodell, welches bis anhin zwar nicht empirisch belegt ist jedoch im Karriere-Ressourcen-Fragebogen² (Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston & Spurk, 2017) operationalisiert ist. Er geht davon aus, dass es zur Gestaltung selbstbestimmter und erfolgreicher Laufbahnen persönlicher Ressourcen bedarf. Hirschi nennt diese Ressourcen *Karriere-Ressourcen*. Sein Modell ist geleitet von der Frage «Was hilft mir, meine Ziele zu erreichen?» (Hirschi, 2017). Es geht dabei also weniger um Passung, sondern vielmehr um einen Entwicklungsgedanken.

² www.cresogo.com



Abbildung 5. Das Karriere-Ressourcenmodell nach Hirschi (2017).

In Abbildung 5 sind die Bereiche definiert, welche Hirschi als Ressourcen identifiziert: Es sind dies die Bereiche Wissen und Kompetenzen, Motivation und das Umfeld. Besondere Bedeutung kommt den Aktivitäten zu: Ressourcen kommen nur dann zum Tragen, wenn sie auch aktiviert werden. Dabei erachtet Hirschi das Netzwerken, sich informieren über Möglichkeiten und kontinuierliches Lernen als zentrale Aktivitäten. Programme zur beruflichen Eingliederung oder Jobcoaching können Menschen im Rehabilitationskontext dabei unterstützen, Ressourcen zu aktivieren und zu fördern. Diese Massnahmen können als Ressourcen-Multiplikator dienen.

2.2.5 Das Angebot der Beruflichen Eingliederung der Rehaklinik Bellikon

Die Berufliche Eingliederung ist an der Rehaklinik Bellikon Teil des Bereichs der arbeitsorientierten Rehabilitation (AR). Dieser Bereich ist das Bindeglied zwischen dem Reha-Aufenthalt und der Arbeitswelt. Die Klinik ist bestrebt, Personen mit gesundheitlicher Einschränkung dabei zu unterstützen, in die Arbeitswelt zurückzukehren. Das Angebot der AR umfasst sowohl stationäre als auch ambulante Programme. In Zusammenarbeit mit der SUVA und der IV bietet die Rehaklinik Berufs- und Laufbahnberatung, berufliche Abklärungen, Berufsvorbereitungen sowie ein Coaching am Arbeitsplatz an (RKB, 2018a).

In der Beruflichen Eingliederung bilden nebst beruflichen Massnahmen wie z.B. dem Arbeitstraining und dem Job Coaching, welche an einem Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt stattfinden, die zwei aufeinander aufbauenden Abklärungsprogramme einen zentralen Bestandteil des Angebotes: Die Berufliche Grundabklärung (BA1) und die Vertiefte Berufliche Abklärung (BA2). Beide Massnahmen umfassen Berufs- und Laufbahnberatung. Rechtlich basieren sie auf Art. 15 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG), welcher die Berufsberatung im Rahmen der IV regelt: «Mittels einer Abklärung wird eruiert, welche

Tätigkeiten sich für eine versicherte Person eignen, unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und Neigungen sowie ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung» (BSV, 2018; IVG Art. 15, Abs. 11). Voraussetzung für eine Abklärung beruflicher Art ist die objektiv und subjektiv vorhandene Eingliederungsfähigkeit.

Berufliche Grundabklärung. Die Berufliche Grundabklärung dauert 20 Tage. Voraussetzung ist, dass Betroffene mindestens halbtags anwesend sein können. Das Kooperationsmodell zwischen SUVA und IV gewährleistet Patienten der Klinik eine rasche und unkomplizierte Zusprache von beruflichen Massnahmen (RKB, 2018b). Häufig werden Klienten aber auch direkt von ihrer kantonalen IV-Stelle oder von der Militärversicherung der Grundabklärung zugewiesen. Ziele der BA1 sind die Abklärung der praktischen und theoretischen Fähigkeiten und Interessen, das Feststellen der Lernfähigkeit, das Ermitteln der sozialen Kompetenzen und das Aufzeigen von Eingliederungsperspektiven. Gegen Ende der BA1 werden mit dem Zuweiser Anschlussmassnahmen erarbeitet (RKB, 2018c).

Vertiefte Berufliche Abklärung. Sofern angezeigt folgt auf die Berufliche Grundabklärung eine Vertiefte Berufliche Abklärung. Diese Massnahme dauert üblicherweise zwei Monate und bedingt i.d.R. eine ganztägige Anwesenheit der Betroffenen. Hier werden die in der Grundabklärung erarbeiteten Umorientierungsideen hinterfragt, Neigungen und Fähigkeiten werden mittels Interessens- und Leistungstests analysiert. Die Ratsuchenden sollen ihr Eingliederungspotential erkennen können. Die Klienten erhalten die Möglichkeit, ihre Berufswünsche in den Bereichen Büro (inkl. Informatikanwendungen), technisches Zeichnen (inkl. CAD), Holzbearbeitung, Mechanik/Metallbearbeitung und Elektrotechnik praktisch zu erproben. Von grosser Wichtigkeit sind in der BA2 auch interne und externe Praktika (RKB, 2018d).

Ziel der beiden Massnahmen BA1 und BA2 ist es, abgestützt auf die Abklärungsergebnisse und den Berufsberatungsprozess in Absprache mit der zuweisenden Versicherung konkrete Eingliederungs- und Umschulungsmassnahmen einzuleiten.

Elemente der Beruflichen Abklärung. In Abbildung 6 sind die Elemente der BA1 und BA2 ersichtlich. Das Ressourcenmosaik erhebt schulisches Wissen, welches häufig auch zusätzlich mit einem Basic-Check-Test überprüft wird. Mit praktischen Arbeitsaufträgen aus den Bereichen Büro, Holzbearbeitung, Mechanik, Metallbearbeitung und Elektrotechnik werden handwerkliche, grob- und feinmotorische Fertigkeiten überprüft; oftmals geht es darum, dass Personen aus dem Baugewerbe in Berufsfelder wechseln, welche mehr feinmotorisches oder technisches Geschick erfordern. In der Berufsberatung werden mittels Beratungsgesprächen und mittels Einsatz von Interessen- und Neigungstests mögliche berufliche Wege erarbeitet. Kognitive Leistungstests geben zusammen mit den Ergebnissen aus dem Ressourcenmosaik und dem Basic-Check Hinweise darauf, ob für das angestrebte Anspruchsniveau das kognitive Potential vorhanden ist. In der BA2 werden Lerngruppen angeboten, mit dem Ziel schulische

Lücken zu schliessen. Zudem haben die Klienten die Möglichkeit, das Zehnfingersystem zu erlernen und verschiedene ECDL-Module (European Computer Driving Licence) mit einem Zertifikat abzuschliessen. Bei Bedarf können auch erste CAD-Kenntnisse erworben werden. Zum Umorientierungsprozess gehört auch der Erwerb von Wissen und Kompetenzen rund um das Thema Bewerbung: die Klienten werden bei der Erstellung eines aktuellen, ansprechenden Bewerbungsdossiers unterstützt. Im Bewerbungstraining werden sie auf potentielle Vorstellungsgespräche vorbereitet. Das Beziehungsnetz der RKB dient häufig als Türöffner für Schnupperlehren und Praktika. Auch innerhalb der Klinik können verschiedene Berufe erprobt werden.

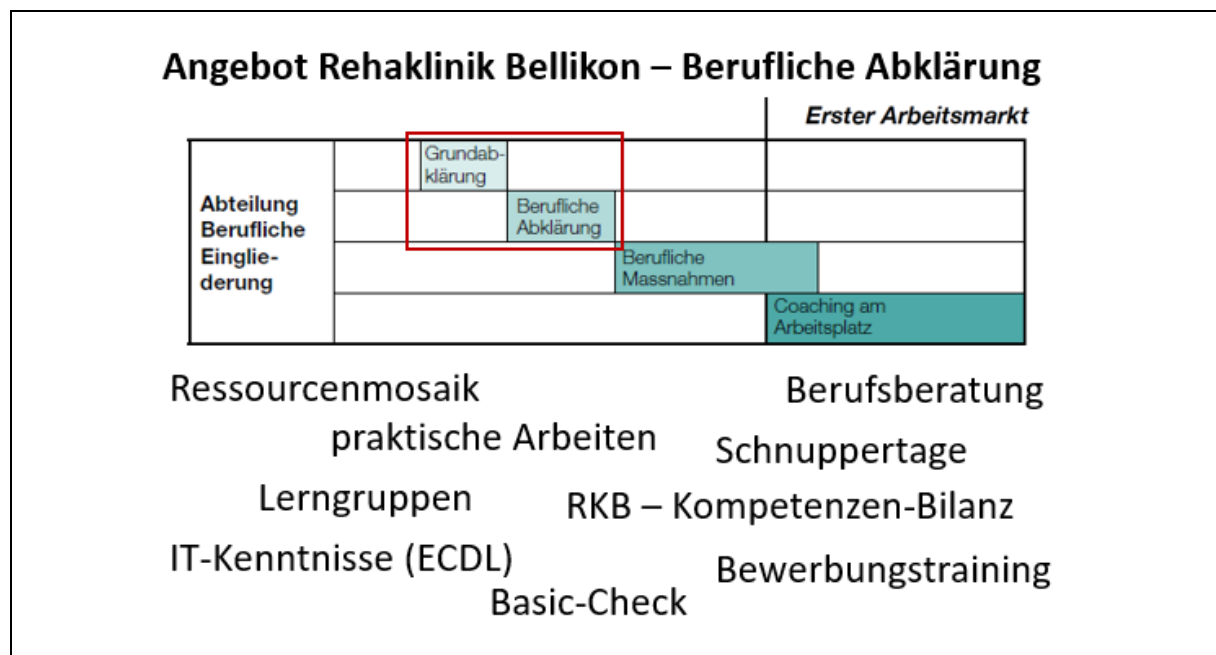


Abbildung 6. Elemente aus der Beruflichen Grundabklärung und der Vertieften Beruflichen Abklärung (eigene Darstellung, basierend auf Rehaklinik Bellikon, 2011)

Berufliche Massnahmen und Coaching am Arbeitsplatz. Da für die vorliegende Arbeit insbesondere die Beruflichen Abklärungs-Angebote BA1 und BA2 von Interesse sind, wird nur kurz auf die Beruflichen Massnahmen und das Coaching am Arbeitsplatz eingegangen.

Ziel der Beruflichen Massnahmen ist die Vorbereitung auf eine Umschulung oder die Wiedereingliederung in die freie Wirtschaft. Fachliches Wissen und Können werden trainiert, Lern- und Arbeitstechniken vermittelt, Bewerbungstrainings absolviert, Arbeits- und Ausbildungsstellen gesucht, die Belastbarkeit gesteigert und Anschlusslösungen vorbereitet.

Zwei Jobcoaches unterstützen und begleiten Personen bei Bedarf während und nach ihrer Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt. Sie arbeiten nach der Methodik des Supported Employment. Dies bedeutet, dass auch der Arbeitgeber und das Umfeld ins Coaching einbezogen werden. Ein Coaching dauert in der Regel sechs Monate. Mindestens einmal pro Woche steht der Coach mit der betroffenen Person in Kontakt. Bei Bedarf werden auch verunfallte

Lernende bei der beruflichen Grundbildung unterstützt (Rehaklinik Bellikon, 2018e).

2.2.6 Zusammenspiel und Wechselwirkungen der Modellkomponenten

Nachdem alle Komponenten des in Abbildung 3 visualisierten Modells erläutert worden sind, geht es nun darum, die Wechselwirkung zwischen den einzelnen Komponenten aufzuzeigen respektive den Prozess zusammenzufügen. Es sei daran erinnert, dass es insgesamt darum geht, dass eine Person, welche häufig in einem körperlich herausfordernden Erstberuf tätig ist, aufgrund eines Unfalls oder einer körperlichen Einschränkung zu einer beruflichen Neu- oder Umorientierung gezwungen wird. Bei zahlreichen Fällen der BE bedeutet dies, dass die Arbeit nicht mehr so häufig an der frischen Luft stattfindet und mit weniger Bewegung und körperlicher Kraft verbunden ist. Die neue Tätigkeit wird tendenziell mehr Sitzen, Bildschirmarbeit und weniger Bewegung beinhalten. Zudem wird das Arbeitsergebnis tendenziell eher abstrakt sein, z.B. in Form einer Dienstleistung. Diese Vorstellung bereitet den Klienten häufig Mühe. Hier kommen die biopsychosozialen und die Karriere-Ressourcen-Komponenten des Modells zum Tragen: Es geht für die Betroffenen darum, weiter für sich an einem neuen Gesundheitsverständnis zu arbeiten, sich mit neuen Berufsfeldern auseinanderzusetzen oder sich allenfalls auch zu überlegen, welche Bedürfnisse fortan in der Freizeit befriedigt werden müssen (z.B. sportliche Aktivitäten zur Befriedigung des Bewegungsdrangs, herausfinden, welche Sportarten noch möglich sind). Aufgrund der gesundheitlichen Einschränkung sind alle Klienten und Klientinnen gefordert, gewisse Kompromisse einzugehen. Das Team der Beruflichen Eingliederung kann dabei helfen, aufzuzeigen, welche Ressourcen vorhanden sind, derer sich die Betroffenen vielleicht bis anhin gar nicht so richtig bewusst waren, es kann aber auch dabei unterstützend wirken, Prioritäten in Bezug auf die Kompromisse zu setzen. So entscheiden sich Betroffene beispielsweise zu einer Umschulung als (Bus-)Chauffeur, jüngere Personen auch zu einer Ausbildung zum Strassentransportfachmann EFZ. Diese Tätigkeit erlaubt es ihnen, unterwegs zu sein, das Wetter mitzukriegen, auch wenn sie selbst nicht mehr aktiv draussen arbeiten können. Aus diesem typischen Beispiel aus der Praxis lässt sich aufzeigen, welche Fragen die Betroffenen für sich beantworten müssen: (a) Was kann ich (Ressourcen, Kompetenzen)? (b) Wohin will ich (Ziele setzen, sich entscheiden)? (c) Passt das auch wirklich (Schnuppern, Praktikum)? (d) Ist meine Idee realistisch (versicherungstechnisch, körperlich, Arbeitsmarkt)? (e) Wie komme ich dahin (Ausbildungsweg, Stellensuche)?

Um auf all diese Fragen eine Antwort respektive eine Lösung zu finden, sind ausgeprägte Selbstregulations- und Coping-Ressourcen gefragt. Die Fachpersonen der Beruflichen Eingliederung haben die Aufgabe, Klientinnen und Klienten in diesem herausfordernden Prozess zu begleiten. Dies kann in Form standardisierter Instrumente und Aufgaben geschehen, vor allem aber auch im persönlichen Gespräch. Alle Interventionen sollen zum Ziel haben, die

Ressourcen der Betroffenen zu aktivieren und zu stärken. Da gerade bei Betroffenen im mittleren Erwachsenenalter hinsichtlich des schulischen Wissens oft eher Defizite aufgezeigt werden, ist es umso wichtiger, auch darauf zu fokussieren, was die Berufsleute aus ihrem bisherigen Werdegang mitbringen. Dies kann beispielsweise in der Form der Kompetenzenbilanzierung stattfinden. In der Aktivierung, Bestärkung und Förderung des Potenzials der Klientinnen und Klienten liegt der Mehrwert des Angebotes der Beruflichen Eingliederung.

2.3 Die Bilanzierung von Kompetenzen

Wer sich mit dem Begriff der Kompetenzen beschäftigt, begegnet früher oder später der Aussage von Weinert (2001), der meint, dass die begriffliche Schärfe des Kompetenzbegriffs in umgekehrter Relation zu seiner Verbreitung steht. So weit wie der Kompetenzbegriff gefasst ist, so breit ist zudem das Angebot an Instrumenten, die zum Ziel haben, Kompetenzen zu erfassen. In diesem Kapitel geht es darum, die Begriffe Kompetenzen und Kompetenzenbilanz einzugrenzen und zu schärfen. Es sollen die theoretischen Grundlagen in Bezug auf Anwendungsbereiche, Ziele, Nutzen, Formen und Qualitätsanforderungen an Kompetenzbilanzierungsinstrumente geschaffen werden. Zudem beschäftigt sich dieses Kapitel mit der empirischen Evidenz von Kompetenzbilanzen.

Leider lassen sich kaum Instrumente zur Kompetenzbilanzierung im (medizinisch-) beruflichen Rehabilitationskontext finden. Nicht belegt, zumindest nicht im deutschsprachigen Raum, scheint deren empirische Evidenz.

2.3.1 Kompetenz – mehr als Wissen und Qualifikation

Der Begriff Kompetenz kam ursprünglich aus der Pädagogik und bezieht sich auf die Fähigkeit, Probleme zu lösen, sowie die Bereitschaft, dies auch konkret umzusetzen (Bergermaier, 2012). Heute ist der Begriff auch in anderen Bereichen von Bedeutung, so z.B. in der Psychologie, der Soziologie, der Ergonomie und nicht zuletzt in der Wirtschaft (effe, 2001). Erpenbeck und Rosenstiel (2003) verstehen unter Kompetenzen innere Voraussetzungen (Dispositionen), die jemand mitbringt, um in einer Anforderungssituation selbstorganisiert zu handeln. Da es um das Verhalten einer Person in einer Situation geht, steht bei der Kompetenz nicht das Wissen selbst, sondern die Anwendung von Wissen in dieser Situation im Vordergrund. Kompetenz umfasst deshalb auch Emotionen, Einstellungen, Erfahrungen, Antriebe, Werte und Normen. Kompetenzen sind lern- und trainierbar (Erpenbeck & Rosenstiel, 2003). Diese Definition, die Kompetenzen als *Selbstorganisationsdispositionen* bezeichnet, hat gemäss Lang-von Wins und Triebel (2012) in der Psychologie weithin Beachtung gefunden. Erpenbeck (2010) ergänzt diese Definition später in Richtung kreatives Handeln von Personen in für sie neuen Situationen und fasst dies wie folgt zusammen: «Individuelle Kompetenzen

werden von Wissen fundiert, durch Werte konstituiert, als Fähigkeiten disponiert, durch Erfahrungen konsolidiert und aufgrund von Willen realisiert» (S. 18). Kompetenzen sind demzufolge Kombinationen kognitiver, motivationaler und sozialer Fähigkeiten oder Potenziale, wobei auch moralisch-ethische Komponenten eine wichtige Rolle spielen (Lang-von Wins, 2003; Weinert, 2001).

Empirische Arbeiten belegen, dass die Aktivierung von Ressourcen in Form der Reaktivierung früherer Kompetenzen und ihrer Verankerung in Strategien zu Bewältigung gegenwärtiger Aufgaben ein Erfolgsfaktor zur erfolgreichen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess darstellen (Mutzeck, 2008). Im Sinne dieser Aussage von Mutzeck stellen Kompetenzen eine wichtige Ressource im Neuorientierungsprozess dar.

2.3.2 Nutzen und Ziele der Bilanzierung von Kompetenzen

Um Kompetenzen aufzuarbeiten macht es Sinn, systematisch vorzugehen. Im deutschsprachigen Raum gibt es eine riesige Anzahl verschiedener Instrumente, welche in unterschiedlichen Anwendungsgebieten und demzufolge auch mit unterschiedlichen Zielen der Bilanzierung von Kompetenzen dienen. Zu den Verfahren und Instrumenten, mit denen Kompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, Wissen, Haltungen und Dispositionen von Personen ermittelt, sichtbar gemacht und bewertet werden sollen, zählen nicht nur Kompetenzbilanzen, sondern auch Kompetenzfeststellungsverfahren, Kompetenzchecks, Potenzialanalysen, Profiling, Assessment-Verfahren, Eignungsanalysen und Einstellungstests (Schulte Hemming & Suppes, 2010). Verfahren zur Erfassung und Bilanzierung von Kompetenzen existieren für verschiedene Zielgruppen wie beispielsweise Schüler, Studenten, Erwerbstätige, Arbeitslose, Wiedereinsteiger/-innen) und sie werden in sehr unterschiedlichen Bereichen und Situationen angewendet. All diese, zum Teil sehr unterschiedlichen Verfahren haben gemeinsam, dass sie Fähigkeiten und Fertigkeiten «unabhängig davon, in welchen Zusammenhängen diese Qualifikationen, Kompetenzen und Fähigkeiten erworben wurden» (Schulte Hemming & Suppes, 2010, S. 17) erfassen wollen. Kompetenzbilanzen stehen in Zusammenhang mit dem Begriff des *lebenslangen Lernens*: Die Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen unterstützt die Selbststeuerung des Lernens (Lippegas, 2008).

Empirische Arbeiten belegen, dass die Aktivierung von Ressourcen in Form der Reaktivierung früherer Kompetenzen und ihrer Verankerung in Strategien zur Bewältigung gegenwärtiger Aufgaben ein Erfolgsfaktor zur erfolgreichen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess darstellen (Mutzeck, 2008).

2.3.3 Formen der Kompetenzbilanzierung

Grundsätzlich lassen sich drei Formen der Kompetenzfeststellung unterscheiden (Lippegas-Grünau, 2012):

(a) *Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung*

Diese Form der Kompetenzbilanzierung hat zum Ziel, ein Fähigkeits- und Kompetenzprofil zu erarbeiten. Diese Verfahren werden häufig als *Profiling* bezeichnet. Ein weit verbreitetes Beispiel hierzu sind Assessment-Center.

(b) *Verfahren zur Selbst- und Fremdbeschreibung*

Zu diesen Verfahren zählen u.a. psychometrisch validierte Fragebögen. Ziel dieser Instrumente ist, die Teilnehmenden zur Selbstreflexion anzuregen.

(c) *Biografieorientierte Methoden*

Bei biografischen Verfahren werden aus der rückblickenden Selbstbeschreibung Rückschlüsse auf die individuellen Kompetenzen gezogen. Aus dem Rückblick in die persönliche Vergangenheit werden Prognosen über zukünftiges Verhalten abgeleitet. Die Kompetenzfeststellung kann beispielsweise in Form von biografischen Interviews oder mithilfe eines Kompetenzbilanz-Instruments erfolgen. «Kompetenzbilanzen schaffen Möglichkeiten, eigene informell erworbene Kompetenzen zu reflektieren, sie zu dokumentieren und in Bezug zu beruflichen Anforderungen zu setzen» (Lippegauß-Grünau, 2012, S. 79)

Ressourcen- vs. Performanzorientierung. Instrumente der Kompetenzbilanzierung können sich zudem an zwei Ebenen orientieren (Petersen, Schiersmann & Weber, 2014): (a) an den *Ressourcen* in Form von Wissen, Fertigkeiten, Emotion und Motivation, welche für eine kompetente Handlung wichtig sind und (b) an der *Performanz*. Performanz bedeutet, dass die Ressource in einer Handlungssituation gezeigt werden kann.

Einzel- vs. Gruppendurchführung. Bei der Frage nach Vor- und Nachteilen von Einzel- oder Gruppendurchführung geht es wiederum auch um Selbst- und Fremdeinschätzung. Gruppendurchführungen haben den Vorteil, dass Fremdeinschätzungen integriert werden können. Hierbei sollen sich Teilnehmende wechselseitig Feedback geben. Zwar kann die Fremdeinschätzung zu sozial erwünschten Feedbacks führen, gemäss Weissbach und Weissbach (2014) hat sich die Kompetenzenbilanzierung in Gruppen dennoch als wertvoll erwiesen, da Teilnehmende am Beispiel Anderer zuweilen lernen, wie sie über sich und ihre eigenen Kompetenzen berichten und sich präsentieren können. Die Gruppe kann mit ihrem Potenzial an sozialen Rollenmodellen den Prozess der Bewusstseinsbildung im Rahmen der Bilanzierung begünstigen (Weissbach & Weissbach, 2014). Einige Instrumente sehen auch Mischformen von Einzel- und Gruppenarbeit vor.

2.3.4 Qualitätskriterien für Kompetenz-Messsysteme

Sauter und Staudt (2016) weisen darauf hin, dass grundsätzlich jedes diagnostische Verfahren in der pädagogisch-psychologischen Diagnostik psychometrische Gütekriterien er-

füllen sollte. Dies gilt insbesondere für quantitative Verfahren, aber auch qualitative Instrumente haben diese Anforderungen zu berücksichtigen. Da allgemeingültige Konventionen zu den psychometrischen Gütekriterien existieren und da in der vorliegenden Arbeit qualitative Verfahren im Vordergrund stehen, wird auf die psychometrischen Gütekriterien nicht vertieft eingegangen.

Lippegau-Grünau (2012) formuliert mehrere Anforderungen an qualitativ hochstehende Prozesse der Kompetenzmessung. Der Kompetenzfeststellungsprozess ist hierbei viel mehr als nur die Anwendung eines validen und praktikablen Instruments. Sie stellt fest, dass es von grosser Bedeutung ist, dass sich alle Beteiligten darüber verständigt haben müssen, was sie unter Kompetenzfeststellung verstehen. Zur Formulierung eines gemeinsamen Verständnisses braucht es einerseits eine fundierte theoretische Grundlage und andererseits braucht Kompetenzfeststellung ein Konzept. Sie formuliert folgende Anforderungen an Messinstrumente der Kompetenzfeststellung (Lippegau-Grünau, 2012):

- (a) *Subjektbezug*: Im Mittelpunkt steht der ganze Mensch als *Subjekt*.
- (b) *Handlungsbezug*: Kompetenzen können nur im Handeln deutlich werden.
- (c) *Biografiebezug*: Wie ein Mensch Anforderungen bewältigt und wie er sein Potenzial entfaltet hängt eng mit seiner Lebenswelt und Biografie zusammen.
- (d) *Reflektierter Anforderungsbezug*: Kompetenzen sollen im Hinblick auf unterschiedliche Anforderungen der Umwelt reflektiert werden. In der Formulierung und Bewertung von Kompetenzen spiegeln sich explizite und implizite Erwartungen und Normen der Gesellschaft.
- (e) *Situationsbezug*: Das Vorhandensein einer Kompetenz bedeutet noch nicht, dass eine Person diese Kompetenz auch zeigt. Ob eine Person ihre Kompetenzen zeigen kann, hängt unter anderem auch davon ab, ob die Umwelt Gelegenheiten schafft, welche die Entfaltung der Kompetenzen ermöglichen.
- (f) *Entwicklungsbezug*: Kompetenzentwicklung dient der individuellen Lebensbewältigung und zielt auf Teilhabe in der Gesellschaft wie auch im Arbeitsmarkt. Kompetenzfeststellung muss diesen Entwicklungsbezug berücksichtigen.

Weiters bedarf Kompetenzfeststellung eines Konzeptes, um die Qualität des Prozesses zu fördern. Lippegau-Grünau (2012) formuliert Fragen, welche sich auf ein Konzept der Kompetenzfeststellung im pädagogischen Bereich beziehen. Die Fragen können auch auf andere Felder übertragen werden. Diese lauten:

1. Welche Zielgruppen sind angesprochen? Was muss beachtet werden?
2. Welche Ziele sollen (im Hinblick auf die ausgewählte Zielgruppe) verfolgt werden?
3. Was muss dazu untersucht werden?
4. Wie wird die Kompetenzfeststellung in den (pädagogischen) Prozess der individuellen

Förderung eingebunden?

5. Welche Verfahren passen zu den Zielen, den Zielgruppen und der ausgewählten Fragestellung?
6. Was für eine Art von Ergebnis wird gebraucht, um die Ziele umzusetzen?
7. Welche Beteiligten werden benötigt, um die Ziele umzusetzen?
8. Wie wird der Transfer der Ergebnisse in den (pädagogischen) Alltag gewährleistet?

Kaufhold (2006) fordert nebst den Qualitätskriterien Fairness und Akzeptanz, dass Kompetenzmessinstrumente nutzbringend und ökonomisch sind. Sie stellt hierbei folgende Fragen:

Nutzen: Wie sieht der praktische Bedarf der Ergebnisse aus? Rechtfertigt der Nutzen den Aufwand und wird das angestrebte Ziel erreicht?

Ökonomie: Stehen die Kosten im angemessenen Verhältnis zum erzielten Nutzen? Gibt es eine kurze Durchführungszeit, wenig Materialverbrauch, einfache Handhabbarkeit und eine schnelle, bequeme Auswertung? (Kaufhold, 2006; zit. nach Schulte Hemming & Suppes, 2010, S. 20).

Von Rosenstiel (2000, S. 20; zit. nach Sauter & Staudt, 2016) betont, dass «ein noch so objektives, reliables und valides Verfahren sich als Fehlentwicklung herausstellen kann, wenn es in der Praxis nicht genutzt wird». In Tabelle 1 werden die Qualitätskriterien Akzeptabilität, Praktikabilität und Ergonomie des Verfahrens, welche von Rosenstiel (2000; in Anlehnung an Sauter & Staudt, 2016, S. 30, Tab. 3.3) fordert, in leicht zusammengefasster Form erläutert.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es von zentraler Bedeutung ist, dass die Kompetenzmessverfahren sowohl von den Durchführenden als auch von den Beteiligten als fair, transparent, relevant, passend, partizipativ und nutzbringend erachtet werden soll (Lang-von Wins, 2005). Bei der Auswahl oder Entwicklung eines Verfahrens sollen auch ökonomische Aspekte berücksichtigt werden (Kaufhold, 2006; Lang-von Wins, 2005). Kompetenzmessverfahren sollen Bezug nehmen auf den Menschen als Ganzes und deshalb einen Biografie-, Handlungs-, Situations-, Entwicklungs- und reflektierten Anforderungsbezug aufweisen (Lippegaus-Grünau, 2012).

Nicht nur das Instrument als solches hat Qualitätskriterien zu erfüllen. Bedeutsam sind auch die Kenntnisse, Fertigkeiten und Haltungen von Personen, welche Menschen im Kompetenzbilanzierungsprozess begleiten. Hierzu hat die Gesellschaft CH-Q ein Qualitätsmanagementsystem entwickelt und vergibt Labels auf verschiedenen Qualifizierungsstufen (Valida Suisse, 2018).

Tabelle 1. Qualitätskriterien von Kompetenzmessverfahren (in Anlehnung an von Rosenstiel, 2000)

Qualitätskriterium	Elemente
Akzeptabilität ³	<i>Fairness</i> : Das Verfahren muss allen Teilnehmenden die gleichen Chancen bieten.
	<i>Transparenz</i> : Die Verfahren sollten während des ganzen Prozesses klar und verständlich für die Kandidaten sein.
	<i>Feedback</i> : Dem Kandidaten soll immer ein Feedback gegeben werden.
	<i>Kontrolle/Partizipation</i> : Kontrolle und Mitsprache der Beteiligten sind möglich.
Ergonomie des Verfahrens	<i>Flexibilität</i> : Das Verfahren sollte ermöglichen, dass es schnell an Veränderungen und Neuerungen anpassbar ist.
	<i>Beteiligung des Anwenders</i> : Die Einbindung der Anwender in den Entwicklungs- und Anpassungsprozess eines Verfahrens kann die Akzeptabilität des Instruments positiv beeinflussen.
	<i>Relevanz</i> : Die Ergebnisse des Verfahrens müssen für die Beteiligten von Nutzen sein; beispielsweise für die Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenzen.
	<i>Akzeptanz</i> : Das Verfahren zur Kompetenzmessung muss bei den Beteiligten Anklang finden. Nur so wird es ernst behandelt und es werden genügend Ressourcen investiert, um es sinnvoll anwenden zu können.
	<i>Passung</i> : Das Vorgehen muss für das Unternehmen, die Branche, die Ebene etc. geeignet sein. Daher sollte vor der Auswahl eines Verfahrens eine Analyse der aktuellen Situation durchgeführt werden.
Praktikabilität	<i>Verfügbarkeit</i> : Eine Anforderung der Praxis ist das Bedürfnis nach einem Instrument mit geringem Pflegeaufwand.
	<i>Wirtschaftlichkeit</i> : Ökonomischer Nutzen. Der Nutzen sollte die Kosten übersteigen.
	<i>Durchführungsaufwand</i> : Der Aufwand bei der Durchführung des Verfahrens sollte den Nutzen nicht übersteigen.
	<i>Schwierigkeit</i> : Das Verfahren sollte verständlich für alle Beteiligten sein.

2.3.5 Kompetenzenbilanzierung als Prozess

Die Bilanzierung von Kompetenzen ist ein mehrstufiger Prozess. Der Kompetenzerhebungsprozess blickt in einem ersten Schritt zurück auf das was war. Schlussendlich ist aber das Ziel, die Kompetenzen aus der Vergangenheit als Ressource für die Zukunft zu nutzen. Das heisst, dass ausgewählt und priorisiert werden muss, was für die Zukunft bedeutsam sein

³ Die einzelnen Elemente des Qualitätskriteriums Akzeptabilität beziehen sich insbesondere auf Kompetenzmessverfahren, welche z.B. in der Personalselektion und -entwicklung oder im schulischen Umfeld zur Anwendung kommen und der Beurteilung von Kandidaten dienen. In etwas geringerem Masse gelten diese Kriterien aber auch für Verfahren, welche der Selbstexploration und der persönlichen Weiterentwicklung dienen.

könnte. In diesem Prozess spielen auch Werte und motivationale Aspekte eine Rolle. Es geht also um mehr, als nur um die Inventarisierung der Kompetenzen.

An dieser Stelle sollen zwei etablierte Instrumente vorgestellt werden, welche ganz speziell auf die Bilanzierung von informell erworbenen Kompetenzen im Hinblick auf die berufliche Neu- oder Umorientierung ausgerichtet sind.

Die Kompetenzenbilanz⁴. Die Kompetenzenbilanz von Lang-von Wins und Triebel (2005) ist ein sehr erprobtes und erfolgreiches Coachingverfahren zur persönlichen Standortbestimmung. Hauptzielgruppe sind Angestellte, Arbeitslose, Wiedereinsteiger und Jobwechsler (Lang-von Wins & Triebel, 2012). Das Verfahren hat zum Ziel, erlernte und erfahrene Fähigkeiten, das eigene Wissen und die persönlichen Stärken zu erkennen, zu bündeln und klar zu formulieren. Der Kompetenzenbilanzierungsprozess, welcher in Abbildung 7 ersichtlich ist, umfasst insgesamt einen Zeitraum von vier bis fünf Wochen.

Am Anfang steht ein zweistündiger Einführungsworkshop, gefolgt von drei zweistündigen Coachinggesprächen. Zwischen den Workshops haben die Teilnehmenden Eigenarbeit von jeweils drei bis fünf Stunden zu leisten. Das Kernstück des Verfahrens bilden die Coachinggespräche I und II, bei welchen es um das Bewusstwerden zentraler Fertigkeiten und damit verknüpfter Schlüsselerfahrungen sowie um die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie und eigenen Kompetenzen geht. Im Abschlussgespräch werden klare Ziele und konkrete Schritte für die Zukunft formuliert (Lang-von Wins & Triebel, 2005).

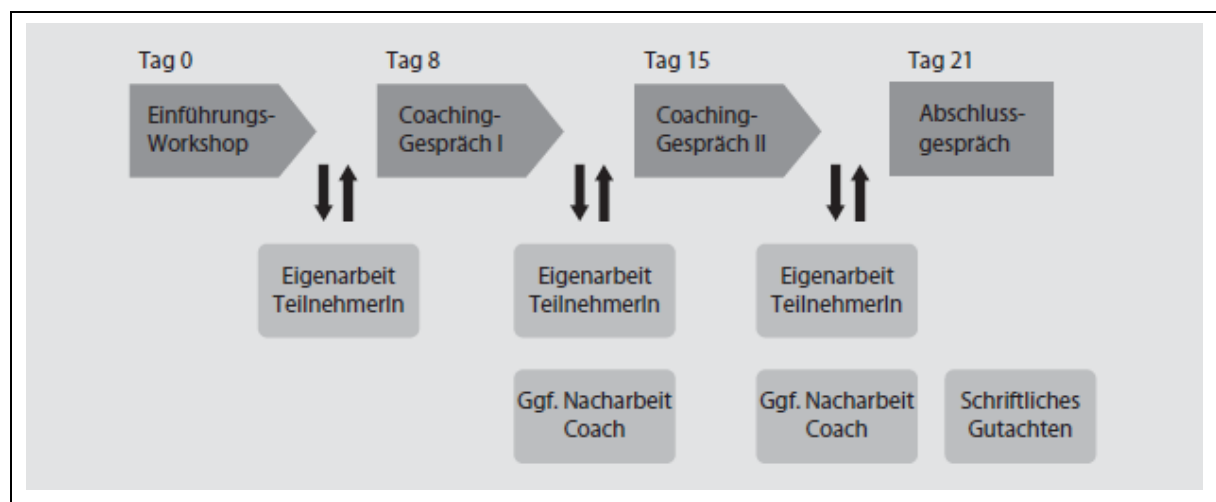


Abbildung 7. Der Kompetenzenbilanzierungsprozess nach Lang-von Wins & Triebel (2012, S. 60)

Bei der Kompetenzenbilanz wird von einer Aktivierung der Wirkprinzipien nach Grawe (2000) ausgegangen, insbesondere hinsichtlich der prozessualen Aktivierung, der Ressourcenaktivierung und der Intentionsveränderung (Apel, 2015). Die Auswertung qualitativer Evaluationsdaten weist gemäss Apel (2015) daraufhin, dass durch das Erkennen und Belegen von

⁴ siehe auch www.kompetenzenbilanz.de

Kompetenzen sowie durch das Erkennen von Einsatzmöglichkeiten für die eigenen Kompetenzen Ressourcenaktivierung erreicht wird (Lang-von Wins & Triebel, 2012; Triebel, 2009). Durch das Zusammenspiel von Selbstreflexion und kognitiver bzw. schriftlicher Fixierung werden sowohl prozessuale Aktivierung als auch Ressourcenaktivierung in Gang gesetzt (Lang-von Wins & Triebel, 2012; Triebel, 2009).

Das Kompetenzprofil⁵. Das Kompetenzanerkennungsverfahren der Volkshochschule Linz (VHL) ist nach der Jahrtausendwende erarbeitet und seither stetig weiterentwickelt worden. Es ist modular aufgebaut und wird zur Feststellung, Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen eingesetzt. Das Verfahren hat die Erstellung eines umfassenden persönlichen Kompetenzprofils zum Ziel. Es werden formal und informell erworbene Kompetenzen aus allen Lebensbereichen einbezogen. Dieses Profil wird mit dem wissenschaftlich fundierten und softwaregestützten Verfahren KODE® (Kompetenzdiagnostik und -entwicklung) erstellt. Es werden vier Kompetenzdimensionen (personale Kompetenz, Aktivitäts-/Handlungskompetenz, Fach-/Methodenkompetenz, soziale Kompetenz) erfasst. Das Setting umfasst vier Gruppenworkshops im Umfang von jeweils 5 Unterrichtseinheiten und Eigenarbeit im Ausmass von mindestens 20 Stunden. Optional wird ein eintägiges Assessment für soziale und kommunikative Kompetenz angeboten. Die Profilerstellung beginnt mit einem Überblick über den bisherigen Werdegang der Teilnehmenden. Einzelne Tätigkeiten aus den Bereichen Bildung, Beruf, Familie und Nichterwerbstätigkeit werden im Hinblick auf den Kompetenzerwerb analysiert. Aus dieser umfassenden Analyse erstellen die Teilnehmenden ein Kompetenzprofil, welches die wesentlichen Kernkompetenzen dokumentiert. Dieses Profil der Kernkompetenzen dient als Grundlage für die Planung von weiteren Schritten und Massnahmen im Hinblick auf die definierten beruflichen und persönlichen Ziele (Volkshochschule Linz VHL, 2018). Das Kompetenzprofil verfügt über das CH-Q-Qualitätslabel (Valida Suisse, 2018).

Talentkompass NRW⁶. Der Talentkompass des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, 2013) ist ein optisch sehr ansprechendes, sprachlich einfaches, kostenlos als PDF downloadbares Instrument (inkl. Leitfaden) mit vielen übersichtlichen Arbeitsblättern. Er wendet sich an Personen in einem beruflichen Veränderungs- und Entscheidungsprozess und erhebt Kompetenzen, die in Beruf, Freizeit und Familie erworben wurden. In den ersten Schritten werden Kraftfelder (Wissen, Tun, Eigenschaften) erhoben, um daraus Magnetfelder (Berufliches Umfeld, Werte, Interessen) abzuleiten. Das Instrument regt kreatives Denken im Neuorientierungsprozess an und wirkt bestärkend. Als Nachteil erscheint, dass das Instrument insgesamt als ziemlich *papierlastig* erscheint.

⁵ siehe auch www.kompetenzprofil.at

⁶ siehe auch www.talentkompass.nrw.de

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das alleinige Erheben also noch keinen effektiven Nutzen der Kompetenzen für den zukünftigen beruflichen Weg garantiert. Alle drei Instrumente beinhalten deshalb nicht nur die Inventur der Kompetenzen, sondern sie folgen einer klaren Methodik, wie die erhobenen Kompetenzen verdichtet und auf die Zukunft ausgerichtet werden sollen.

2.4 Kompetenzenbilanzierung in der beruflichen Rehabilitation

In Kapitel 2.2 wird ersichtlich, dass die berufliche Umorientierung im Rehabilitationskontext mit dem Ziel der Rückkehr der Betroffenen in den ersten Arbeitsmarkt, ein komplexer und langwieriger Prozess ist. Dieser Prozess wird hauptsächlich beeinflusst durch die Gesundheit und die Karriere-Ressourcen der Klientinnen und Klienten. Zudem ist die Fähigkeit, die eigene Laufbahn weiterzuentwickeln, von eminenter Bedeutung. Das Team der Beruflichen Eingliederung kann Betroffene in diesem Prozess unterstützen. Dies erfolgt in Form der Aufarbeitung von schulischem Wissen, um für Weiterbildungen gerüstet zu sein, in Form der Weiterentwicklung von Fertigkeiten in Zusammenhang mit der Digitalisierung, mit Berufsberatung und aktuellen Bewerbungskennntnissen, aber vor allem auch in Form von sozialer Unterstützung. Diese Unterstützung soll nicht nur mittels Gesprächen stattfinden, sondern auch Methoden beinhalten, welche die Klientinnen und Klienten in ihrer Eigenständigkeit unterstützen und die den bisherigen Weg würdigen. Die Bilanzierung von Kompetenzen könnte dazu möglicherweise einen wertvollen Beitrag leisten.

Die Bilanzierung von Kompetenzen im Rehabilitationskontext hat zum Ziel, Betroffene in ihren Ressourcen, insbesondere der Selbstwirksamkeit, zu bestärken, um ihnen die berufliche Umorientierung zu erleichtern. Im vorliegenden Projekt im Auftrag der Rehaklinik Bellikon geht es darum, anhand der Reaktivierung bereits vorhandener Kompetenzen die Selbstreflexion anzuregen und mögliche Wege hinsichtlich der beruflichen Zukunft zu entwickeln. Das Verfahren sollte sich also an der Biografie der Betroffenen orientieren, es soll dazu beitragen, persönliche Kompetenzen erkennen und benennen zu können. Demzufolge gilt das besondere Interesse in dieser Arbeit den biografieorientierten Methoden und innerhalb dieser wiederum mehrheitlich den Ressourcen. Es liegt in der Eigenverantwortung der Klientinnen und Klienten, Beispiele für die Performanz der jeweiligen Kompetenzen aufzulisten. Handlungsorientierte Methoden werden an der Rehabellikon teilweise durch Arbeitsaufträge, welche Klienten von den Fachleuten Berufliche Eingliederung in der Werkstatt erhalten, bereits angewendet.

3 Methode

Der Methodenteil umfasst eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Projektschritte. Diese lassen sich in drei Hauptbereiche aufteilen: (1.) Die Entwicklung des Instruments (2.) die Einführung und Anwendung der RKB und schliesslich (3.) die wissenschaftliche Auswertung der ersten Interventionen.

3.1 Entwicklung des Instruments

Als erstes ging es darum, gemeinsam mit der Abteilungsleitung und der internen Berufsberatung zu definieren, welche Ziele mit einem Kompetenzenbilanzierungs-Instrument erreicht werden sollen. Dabei stand die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten der Rehabellikon im Vordergrund. Hierbei richtete sich der Fokus insbesondere auf die Bedürfnisse von Personen im mittleren Erwachsenenalter, bei welchen es im Rahmen der beruflichen Neuorientierung darum geht, an Bestehendes anzuknüpfen und darauf aufzubauen. Es galt aber auch, laubahntheoretische und wirtschaftliche Überlegungen in die Konzeption des Instruments einfließen zu lassen. In den folgenden Unterkapiteln werden Ziele, Anforderungen und die einzelnen Entwicklungsschritte detailliert beschrieben.

3.1.1 Ziele eines Instruments zur Kompetenzenbilanzierung an der RKB

In Kapitel 1.2 der vorliegenden Arbeit wurde als erstes Ziel die Entwicklung eines Arbeitsmittels zur Kompetenzenbilanzierung festgehalten, welches auf die Bedürfnisse der Rehaklinik Bellikon abgestimmt sein soll. Die spezifischen Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten, insbesondere derjenigen im mittleren Erwachsenenalter, sollen dabei berücksichtigt werden. Das Instrument soll effektiv und wirtschaftlich sein.

Das Instrument soll die Klientinnen und Klienten dabei unterstützen, Kompetenzen aus der Vergangenheit als Ressource für die berufliche Neuorientierung aufzuarbeiten. Dabei soll auch dem *Leidensweg*, also der Periode seit dem Unfall oder seit dem Ausbruch der Krankheit in einer ressourcenorientierten Weise Platz eingeräumt werden. Die bilanzierten Kompetenzen sollen die Betroffenen dabei unterstützen, ihre Stärken aufzuarbeiten und möglicherweise kreative Ideen für neue berufliche Wege zu erkennen. Zudem können die Kompetenzen eine wertvolle Unterstützung im Bewerbungsprozess darstellen.

3.1.2 Definition der Anforderungen an das Arbeitsmittel

Bedürfnisse der Beteiligten. Das zu entwickelnde Arbeitsmittel soll einerseits auf die Beratungsphilosophie der Beruflichen Eingliederung abgestimmt sein, es soll aber insbesondere die spezifischen Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten berücksichtigen. Diese Bedürfnisse sollen im Folgenden detaillierter beschrieben werden.

Das prozessbegleitende Team der Beruflichen Eingliederung der Rehaklinik Bellikon

ist bestrebt, die Laufbahnadaptabilität der Klientinnen und Klienten zu fördern: Betroffene sollen beim Erlernen von Anpassungsstrategien begleitet und unterstützt werden, Zuversicht, exploratives und proaktives Handeln sollen gefördert werden. Wie bereits in Kapitel 2 ausführlich dargestellt, kann die Bilanzierung von Kompetenzen hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.

Die Klientinnen und Klienten der Beruflichen Eingliederung werden von der SUVA, der IV oder der MV zugewiesen. Die Kantone, mit welchen die Rehaklinik Bellikon Leistungsaufträge vereinbart hat, unterhalten alle eigene IV-Stellen mit Berufsberatungsabteilungen. Es kann davon ausgegangen werden, dass deshalb nur diejenigen Personen einer Beruflichen Abklärung in Bellikon zugewiesen werden, bei welchen eine berufliche Anschlusslösung nicht auf der Hand liegt – sei dies aufgrund des kognitiven Potentials, einer schwierigen körperlichen Einschränkung, Komorbiditäten (wie z.B. körperliche Einschränkung in Kombination mit AD(H)S) oder aufgrund des Alters. Die zugewiesenen Personen verfügen i.d.R. zwar über einen Abschluss auf Sekundarstufe II, waren aber in ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn sehr praxisorientiert unterwegs. Dies bedeutet, dass sie sich bis anhin eher informell als formell weitergebildet haben.

Aus den Bedürfnissen abgeleitete Anforderungen. Mit dem Fokus auf die Bedürfnisse der Klienten und die Bedürfnisse des Auftraggebers, wurde die Literatur gesichtet und es wurden bestehende Instrumente analysiert. Für die Autorin ging es einerseits darum, das theoretische Grundwissen zu vertiefen, sich aber auch kritisch mit den bestehenden Instrumenten auseinanderzusetzen, um den Anforderungskatalog ans RKB-Arbeitsmittel exakt definieren zu können.

Das geplante Instrument sollte auf einer ganzheitlichen Definition des Kompetenzbegriffs aufbauen (siehe Kap. 2.3.1) und es sollte die Qualitätskriterien für Kompetenz-Messsysteme, so weit wie möglich und sinnvoll, erfüllen (siehe Kap. 2.3.5). Da gemäss Sauter und Staudt (2016) bei einer ganzheitlichen Erfassung von Kompetenzen nicht quantitativ gemessen bzw. getestet werden kann, sollte das zu entwickelnde Instrument Kompetenzen demzufolge nach einer qualitativen Methodik erfassen.

Aus diesem Prozess der Bedarfserhebung und der Auseinandersetzung mit relevanter Literatur ergab sich der folgende, stichwortartig aufgelistete Anforderungskatalog: prozess- und ressourcenorientiert, auf ein theoretisches Konzept Bezugnehmend, optisch ansprechend, Card-Sort-System (handlungsorientiert), übersichtlich, Verschriftlichung auf Arbeitsblättern, kreatives Denken anregend, flexibel handhabbar, keine einschränkenden Items, sprachlich einfach, im Einzel- oder Gruppensetting einsetzbar, überschaubarer zeitlicher Rahmen. Die Intervention soll für den Klienten wohltuend sein, ihn bestärken, ihm aufzeigen, wo seine persönlichen Ressourcen liegen. Die Überprüfung der Performanz steht nicht im Vordergrund.

Um das zu erreichen sollten die Klienten aktiv werden können; die Beratungsperson soll im Hintergrund bleiben und einfach die notwendigen Impulse für die einzelnen Schritte des Prozesses geben.

3.1.3 Sichtung von Literatur und von bestehenden Instrumenten

Aus der gesichteten Literatur entstand das in Kapitel 2 dargelegte theoretische Fundament. Nebst der Auseinandersetzung mit dem theoretischen Hintergrund zur biografieorientierten Kompetenzenbilanzierung stiess die Autorin unter anderem auf zwei Bücher, welche sich der Inventarisierung von Verfahren der Kompetenzmessung im deutschsprachigen Raum widmen. Diese beiden Bücher bildeten eine zentrale Grundlage, um sich mit bestehenden Instrumenten auseinandersetzen zu können: Das *Handbuch Kompetenzmessung - Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis* von Erpenbeck, Rosenstiel, Grote und Sauter (2017) gibt einen aktuellen Gesamtüberblick zu Verfahren der Kompetenzfeststellung. Die Verfahren werden in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis angewendet, sind aber alle auf die Erhebung von Fähigkeiten und Kenntnissen in Form von selbstorganisiertem Handeln auf den Ebenen personale Kompetenzen, aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen, fachlich-methodische Kompetenzen und sozial-kommunikative Kompetenzen ausgerichtet. Einen ganz spezifisch auf die Verfahren und Instrumente der Erfassung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland ausgerichteten Überblick gibt das Buch *Wissen, was ich kann* (Flachmeyer, Harhues, Honauer & Schulte Hemming, 2010).

Diese beiden Bücher erlaubten es, Arbeitsmittel, welche online und kostenlos zur Verfügung stehen, und welche die in der vorliegenden Arbeit definierten Bedürfnisse zumindest teilweise erfüllen könnten, genauer unter die Lupe zu nehmen. Dies half, Ideen zu entwickeln und die qualitativen Anforderungen genauer zu definieren und einzugrenzen. Falls ein bestehendes Instrument entdeckt worden wäre, welches die Bedürfnisse der RKB abgedeckt hätte, so wäre auch in Frage gekommen, dieses zu übernehmen.

Drei Methoden resp. Arbeitsmittel wurden bei diesem Suchprozess als besonders erwähnenswert erachtet: (a) die Kompetenzenbilanz (Lang-von Wins & Triebel, 2005) (b) der Talentkompass NRW und (c) das Arbeitsmittel NEO-Punch (Simonett, 2015). Die ersten beiden Verfahren wurden in Kap. 2.3.5 bereits vorgestellt. Das Arbeitsmittel NEO-Punch wird vom SDBB vertrieben. Es hat somit seinen festen Platz in der schweizerischen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Zum Arbeitsmittel im Card-Sort-System gehört ein informatives und übersichtliches Handbuch. Theoretisch basiert es auf der Selbstwirksamkeitserwartung nach Bandura (1977). Zum Schluss wird auf einer Seite übersichtlich bilanziert, was jemand sich zutraut. Es ist somit ein ökonomisches Verfahren. Der Nachteil des Verfahrens ist darin zu sehen, dass die Items sehr auf berufliche Situationen fokussiert sind. Die Beschränkung auf

74 Items engt die Möglichkeit zur Entwicklung von Perspektiven für die Zukunft recht stark ein. Insgesamt bleibt so wenig Spielraum für kreatives Denken.

3.1.4 Kompetenzbereiche

Bei der Erhebung von Kompetenzen gilt die erste Überlegung der Frage, in welchen Bereichen jemand überhaupt Kompetenzen erwerben kann. Ein gutes Beispiel dazu liefert das Kompetenzprofil (VHS Linz, 2018). Es betrachtet den Menschen ganzheitlich, als Berufs- und Familien- und Freizeitmensch, mit Interessen, Begabungen, Wichtig: eingangs zu überlegen, wo man überhaupt überall Kompetenzen erwerben kann. In Abbildung 8 ist sind die verschiedenen Quellen der Kompetenz aus dem Kompetenzprofil ersichtlich: Berufserfahrungen, Familienarbeit, Nichterwerbstätigkeiten, persönliche Interessen, Begabung, Aus- und Weiterbildungen und besondere Lebenssituationen.

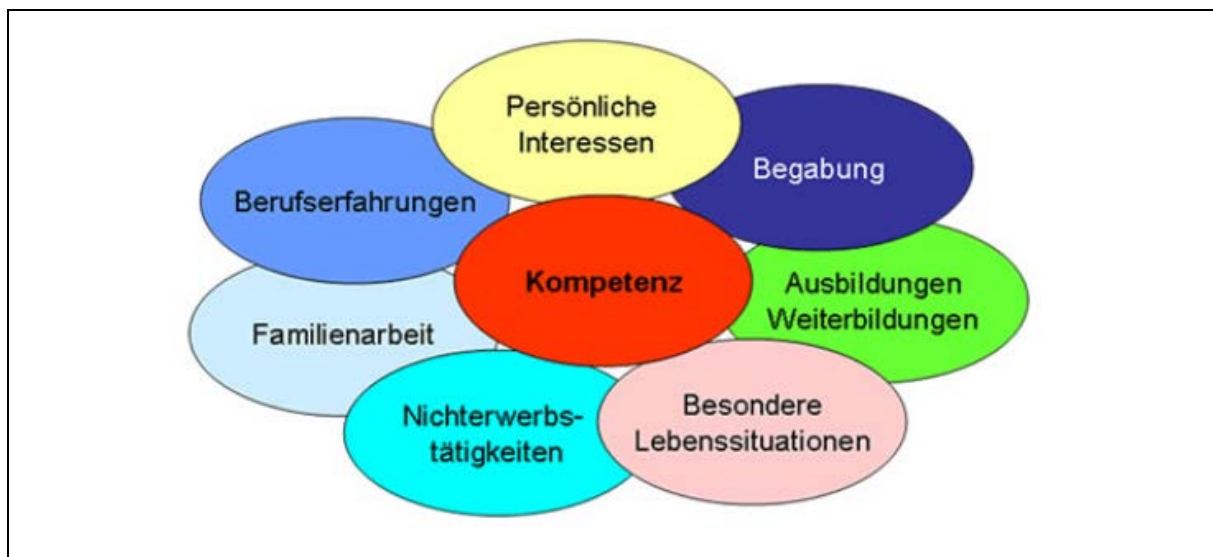


Abbildung 8. Kompetenzquellen (VHS Linz, 2018)

Bei der Vorgabe verschiedener Kompetenzbereiche wäre auch möglich gewesen, beispielsweise in die Bereiche fachliche, personale, methodische und soziale Kompetenzen einzuteilen. Dies erschien der Autorin jedoch als zu abstrakt und deshalb allenfalls als zu wenig verwertbar. Möglicherweise würden die Beteiligten das Ergebnis auch als Bewertung empfinden, was vermieden werden soll. Ziel des Instruments ist, einen kreativen Prozess anzustoßen, welcher einer einfach nachvollziehbaren Methodik folgt.

Basierend auf Gesprächen mit den Verantwortlichen der Rehaklinik Bellikon, persönlichen Erfahrungen aus einem Praktikum und aus der Auseinandersetzung mit bestehenden Verfahren, wurden die in Tabelle 2 aufgelisteten Kompetenzbereiche definiert (siehe auch Anhang 3c).

Tabelle 2. Kompetenzdimensionen des RKB-Arbeitsmittels

Beruf	<ul style="list-style-type: none"> • Was zeichnet Sie in Ihrem Beruf (verglichen mit Arbeitskollegen und -kolleginnen) ganz besonders aus? • Was können Sie besonders gut?
Familie	<ul style="list-style-type: none"> • Haushalt • Kommunikation/Umgang mit Partner/-in, Kindern, Eltern • Betreuung von Angehörigen; Betreuung von Tieren, Pflege von Pflanzen; etc.
Hobby(s) / Vereine	<ul style="list-style-type: none"> • Was machen Sie besonders gerne? • Welche Fähigkeiten haben Sie bei Freizeitaktivitäten erworben?
Administratives / «Büroarbeit»	<ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie besondere Fähigkeiten entwickelt, z.B. im Umgang mit Ämtern, Versicherungen, Steuern, Finanzen?
IT – Informations-technologien und neue Medien	<ul style="list-style-type: none"> • Verfügen Sie über besondere Fähigkeiten in diesem Bereich?
Besondere Lebens-situationen	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Kompetenzen haben Sie z.B. bei der Bewältigung von Krankheit oder Unfallfolgen entwickelt?
Ehrenamtliche oder politische Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Kompetenzen, die Sie in diesem Bereich entwickelt haben? • Was nehmen Sie aus diesem Bereich ins Leben mit?
Militär / Zivilschutz / Zivildienst	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Kompetenzen, die Sie in diesem Bereich entwickelt haben? • Was nehmen Sie aus diesem Bereich ins Leben mit?
Feuerwehr	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Kompetenzen, die Sie in diesem Bereich (weiter-)entwickelt haben?

In der praktischen Anwendung werden in einem ersten Schritt diejenigen Karten / Bereiche herausgesucht, welche für eine Person relevant sind. In der Regel ergaben sich ca. fünf Bereiche. Die auf den Kompetenzbereich-Karten angefügten Stichwörter oder Fragen sollen insbesondere bei der Gruppendurchführung unterstützend wirken.

Bei den ersten Interventionen im Einzelsetting hat die Autorin darauf hingewirkt, dass die Probanden und Probandinnen den Bereich *Besondere Lebenssituationen* auswählen und vor sich liegen haben. Im Sinne einer ressourcenorientierten Arbeit erschien es wichtig, dass für die Betroffenen ersichtlich wird, dass die Leidenszeit seit dem Unfall oder seit Ausbruch der Krankheit nicht nur als defizitär zu bilanzieren ist, sondern dass sie auf verschiedenen Ebenen auch eine Weiterentwicklung auslösen kann. Alle Klientinnen und Klienten haben mithilfe der zur Verfügung stehenden Verben-Kärtchen (siehe folgendes Kapitel 3.1.5) problemlos

Kompetenzen in diesem Bereich zusammentragen können. In Anhang 6 findet sich ein Beispiel für die Dimension *Besondere Lebenssituationen*.

3.1.5 Kompetenzen

Die Klientinnen und Klienten in der Beruflichen Eingliederung sind häufig nicht besonders versiert im Umgang mit schriftlicher Sprache, weshalb für sie eine niederschwellige Unterstützung hilfreich sein kann. Häufig sind sie sich auch nicht gewohnt, sich über sich selbst und ihre Bedürfnisse, Stärken, Wünsche zu äussern. Es wäre kaum zielführend, wenn man sie damit beauftragen würde, einfach einmal zu notieren, was sie in verschiedenen Bereichen gut können. Eine solche Aufgabenstellung würde viel Zeit beanspruchen und das Ergebnis würde möglicherweise eher mager und unsystematisch ausfallen. Andererseits wäre es sehr einengend, wenn fixe Items vorgegeben wären. Für die Teilnehmenden wäre es wohl einfach, Items auf einer Likertskala zu bewerten. Das Ergebnis eines Fragebogens kann Hinweise auf persönliche Kompetenzen geben, ist jedoch nicht das eigene *Produkt* und wird deshalb u.U. als weniger repräsentativ empfunden.

Verben sind das zentrale und dynamische Element unserer Sprache. Verben haben viele Vorteile: Sie betonen nicht nur das Aktive, sie sind auch schnell zu lesen oder zu erfassen, manchmal hat ein Verb auch unterschiedliche Bedeutungen. Wählt jemand das Verb *anordnen* aus, dann kann dies im Kontext zu einer Führungstätigkeit sein, wo man jemandem etwas anordnet, im Sinne von befehlen. Man kann aber auch Gegenstände auf einem Regal anordnen, um etwas schön oder eben ordentlich zu gestalten. Oder man kann beispielsweise Pflanzen, Tiere, Kinder oder eine Uhr *aufziehen*. Diese Beispiele verdeutlichen, dass der Kontext zum Verb selbst konstruiert werden kann, also nicht vorgegeben ist.

In einem Arbeitsmittel zur Bilanzierung von Kompetenzen geht es darum, zu erheben, was jemand gut kann, in welchen Handlungen sich jemand kompetent und sicher fühlt. Es liegt deshalb auf der Hand, mit «Ich kann gut ...» oder mit «Ich habe gelernt ...» zu starten. Die Grundliste der in der RKB eingesetzten Verben basiert auf einer Aufgabe zur Schärfung des Potenzialprofils aus dem Arbeitsmittel *Berufliche Neuorientierung* von Willmann (2014), bei der es darum geht, anzustreichen, welche Fähigkeiten jemand mitbringt. Diese Liste wurde von der Autorin ergänzt (die vollständige Liste ist in Anhang 3b ersichtlich). Der Fokus galt der ganzheitlichen Betrachtung des Menschen. Es wurde beachtet, dass insgesamt personale, soziale, fachliche und methodische Fähigkeiten zum Tragen kommen können. Weiters war wichtig, dass die Verben auch auf Ressourcen im Sinne von «Was gibt mir Kraft?» zielen. So können beispielsweise *musizieren*, *plaudern* / *quasseln* oder *fischen* für Freizeitaktivitäten, bei denen man sich erholen und entspannen kann, bedeutsam sein. Selbstsorge ist eine wichtige Kompetenz!

Die zusammengetragenen Verben stehen in Form von Kärtchen zur Verfügung, so

dass sie handlungsorientiert eingesetzt werden können; sei dies in Form der Zuordnung zu einer Kompetenz-Dimension oder um sie einfach als nicht relevant beiseite zu legen. Im Arbeitsmittel stehen immer auch neutrale Kärtchen zur Verfügung, so dass mit eigenen Verben ergänzt werden kann oder ein Verb bei Bedarf zwei verschiedenen Dimensionen zugeordnet werden kann.

In einem nächsten Schritt der Intervention sollen die Teilnehmenden versuchen, die Kärtchen zu ordnen. Diesen Verben-Gruppen kann mittels eines neutralen Kärtchens ein Überbegriff zugeteilt werden; die Gruppe kann aber auch einfach so stehengelassen werden (vgl. Anhang 6).

3.1.6 Schriftliches Festhalten der Kompetenzen

Nach der Gruppierung wird das Ergebnis jeder Dimension auf ein vorbereitetes A4-Blatt übertragen (vgl. Anhang 3c). Prioritäres Ziel ist, die *Auslegeordnung* der Teilnehmenden schriftlich festzuhalten, damit sie zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung steht. Der Kompetenzbilanzierungsprozess ist mit der Inventarisierung ja nur angestossen. Die Instruktionen auf dem Arbeitsblatt fordern die Klientinnen und Klienten dazu auf, die Verben bei Bedarf zu ergänzen und anschliessend wichtige Kompetenzen / Stärken und Talente auszuformulieren, mit Beispielen zu untermauern und schlussendlich zu priorisieren, was für die Zukunft bedeutsam sein könnte. Dieser Prozess sollte durch eine Fachperson begleitet werden.

Die detaillierte Arbeitsanweisung für den Umgang mit der RKB Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz ist in Anhang 3d zu finden. Diese soll die Klienten insbesondere bei einer Gruppendurchführung unterstützen, damit sie die einzelnen Arbeitsschritte selber nachlesen und ausführen können und sich nur bei Fragen an die Betreuungsperson wenden müssen.

3.2 Einführung und Anwendung des Instruments

3.2.1 Einführung Abteilungsleitung und Team BE

Der Prototyp des Arbeitsmittels und das angedachte Vorgehen wurden der Abteilungsleiterin und ihrem Stellvertreter Mitte September 2017 vorgestellt. Beide Personen äusserten sich positiv zum Aufbau und Erscheinungsbild des Instruments. Es wurde vereinbart, dass zeitnah ein Pretest mit einer Person durchgeführt wird und das Instrument anschliessend an einer Gruppe von Klientinnen und Klienten erprobt wird. Die Auswahl der Probandinnen und Probanden sollte durch die interne Berufsberaterin erfolgen. Es wurde vereinbart, dass die Durchführungen im Einzelsetting stattfinden sollten. Aufgrund von Bauarbeiten waren die Platzverhältnisse an der RKB im Winter 2017 sehr beengt und es standen keine Räumlichkeiten für eine Gruppendurchführung zur Verfügung.

An der Teamsitzung vom 24. Oktober 2017 wurde das BE-Team ausführlich über das

Projekt informiert. Das Arbeitsmittel wurde durch die Autorin präsentiert und die theoretische Einbettung ins *Modell zur beruflichen Umorientierung im Rehabilitationskontext* wurde aufgezeigt und erläutert. Die Teammitglieder hatten Gelegenheit, Fragen zu stellen. Die Idee wurde vom Team grundsätzlich sehr gut aufgenommen, erste Rückmeldungen fielen positiv aus. Es wurde darauf hingewiesen, dass es sich dabei um ein Arbeitsmittel handelt, welches grundsätzlich nicht nur von Berufsberatern, sondern auch durch die Fachleute Berufliche Eingliederung angewendet werden kann.

3.2.2 Pretest

In der zweiten Septemberhälfte 2017 führte die Autorin mit einem 53-jährigen Klienten einen *Pretest* durch. Beim ausgewählten Klienten handelte sich um einen Maurer in Polierfunktion, welcher vor zwei Jahren 12 Meter vom Gerüst fiel und diverse Knochenbrüche, innere Verletzungen und ein Schädel-Hirn-Trauma erlitt. Aufgrund der Schwere der Verletzungen, des Alters und der fehlenden Weiterbildung war abzusehen, dass die berufliche Neuorientierung für diese Person eine grosse Herausforderung werden würde. Herr Z. ist jedoch eine sehr offene und vielseitig interessierte Person mit guten kommunikativen Fähigkeiten. Gerne stellte er sich für eine erste Erprobung des Instruments zur Verfügung. Fast zwei Stunden lang arbeiteten wir intensiv und hielten viele Kompetenzen fest. Es war deutlich spürbar, wie wohltuend die Intervention für den Klienten war. Auf seinen Blättern waren schlussendlich nicht nur Kompetenzen festgehalten, welche als Schlüssel für seine berufliche Neuorientierung dienen könnten, sondern auch Ressourcen, welche zu seinem Wohlbefinden beitragen und ihn im Alltag bestärken.

Nach dem Pretest wurde entschieden, das Arbeitsmittel in unveränderter Form mit den Probandinnen und Probanden der geplanten Untersuchung anzuwenden.

3.2.3 Auswahl und Beschreibung der Stichprobe

Die Auswahl der geeigneten Klientinnen und Klienten erfolgte durch die interne Berufsberaterin. Sie entschied, welche Personen aufgrund ihres Alters und / oder ihrer aktuellen Situation geeignet sein könnten. Sie fragte die entsprechenden Personen an, ob sie interessiert wären und händigte ihnen das Informationsblatt (siehe Anhang 2) aus.

Die Kompetenzenbilanzierung erfolgte mit zwei Klientinnen und vier Klienten, welche sich in der Beruflichen Grundabklärung (BA1) oder in der Vertieften Abklärung (BA2) befanden. Alle Klientinnen und Klienten befinden sich im Lebensabschnitt des mittleren Erwachsenenalters. Sie alle haben sich spontan bereit erklärt, sich einerseits auf die Erprobung der RKB – Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz einzulassen und etwa zwei Wochen später für ein Interview über diesen Prozess zur Verfügung zu stehen.

Die folgenden Kurzportraits sollen dazu beitragen, die Situation der Klientinnen und

Klienten etwas zu veranschaulichen, so dass aber trotzdem die Anonymität der Betroffenen gewährleistet ist.

Frau A., 49-jährig, Köchin mit Berufsbildnerkurs, Schweizerin, körperliche Einschränkung: nach Unfall 2015 bei der Arbeit beide Knie, Achillessehne links, Rücken (Lendenwirbel), Spezielles: Ihre Mutter ist auf Unterstützung angewiesen.

Herr B., 39-jährig, Dachdecker, deutscher Staatsangehöriger, Gesellenbrief plus laufende Weiterbildungen, körperliche Einschränkung: Rollwirbel, wurde am Spinalkanal operiert, kein langes Gehen und Sitzen. Spezielles: Partnerin seit mehreren Jahren an Krebs erkrankt, weiterer Verlauf ihrer Erkrankung ist ungewiss.

Herr C., 51-jährig, Schreiner mit Spezialisierung auf Oberflächenbehandlung, Schweizer, Motorradunfall 2015 (nicht selbstverschuldet), körperliche Einschränkung: Schulter links, Bein links (kann max. 3km gehen), OP am Spinalkanal, Brennen im rechten Arm, Metallentfernung für 2019 geplant.

Frau D., 54-jährig, Pflegefachfrau, Bürgerin eines EU-Staates, Deutsch ist nicht Muttersprache: mündlich fließend, schriftlich mit grammatikalischen Fehlern. Körperliche Einschränkung: beide Knie, Schulter rechts. Spezielles: möglicherweise Suchtproblematik vorhanden.

Herr E., 36-jährig, Industriemechaniker, hat als Schweisser und Schlosser gearbeitet, deutscher Lehrabschluss. Körperliche Einschränkung: zwei Knieoperationen, 2015 links, 2016 rechts. In psychologischer Behandlung wegen Angstzuständen.

Herr F., 53-jährig, Schreiner mit Meisterprüfung (in D): spezialisiert auf die Verpackung von Bildern und Kunstgegenständen. Körperliche Einschränkung: Unterschenkel zertrümmert (Motorradunfall unverschuldet im Frühling 2017).

Alle Personen werden aus Sicht der IV in einem angepassten Arbeitsumfeld grundsätzlich als zu 100% erwerbsfähig erachtet. Die Versuchspersonen sind alle ziemlich typisch für die Klientel der Beruflichen Eingliederung: Üblicherweise verfügen die Klientinnen und Klienten über einen EFZ-Abschluss mit wenig oder keiner formalen Weiterbildung, meist verfügen sie auch über wenig IT-Kenntnisse. Die Mehrheit kann sich nur schwer vorstellen, inskünftig im Beruf körperlich nicht mehr so aktiv zu sein und in der Tendenz eher intellektuelle Arbeit zu verrichten, bei welcher das Resultat bei Feierabend oft nicht so klar ersichtlich ist. Häufig ist das kognitive Potential der Betroffenen eher im unteren durchschnittlichen Bereich angesiedelt. Das macht die Neuorientierung nicht ganz einfach, weshalb die Personen für eine detaillierte Abklärung von der IV-Berufsberatung an die RKB verwiesen werden. Oft liegt der Unfall bis zu zwei Jahre zurück. Der Unfall oder die Krankheit haben immer auch Folgen auf die

finanzielle Situation. Einige der Klientinnen und Klienten sind mit Versicherungen um Taggelder am kämpfen. Dies stellt für die Betroffenen einen nicht zu unterschätzenden zusätzlichen Stressfaktor dar.

3.2.4 Ablauf der Intervention

Das RKB-Arbeitsmittel zur Kompetenzenbilanzierung wurde so konzipiert, dass grundsätzlich eine Einzel- und eine Gruppendurchführung möglich ist. Aufgrund beengter Platzverhältnisse wegen Bauarbeiten wurde entschieden, sich vorerst auf Durchführungen im Einzelsetting zu beschränken.

Im November 2017 wurde das Arbeitsmittel mit zwei Klientinnen und vier Klienten, welche sich in den Beruflichen Abklärungsprogrammen *Berufliche Grundabklärung* (BA1) oder *Vertiefte Abklärung* (BA2) befanden, erstmals praktisch eingesetzt. Im Einzelsetting wurden in einem Zeitfenster von ca. 1½ h die persönlichen Kompetenzen bilanziert, gruppiert und auf je einem Arbeitsblatt pro Kompetenzbereich festgehalten.

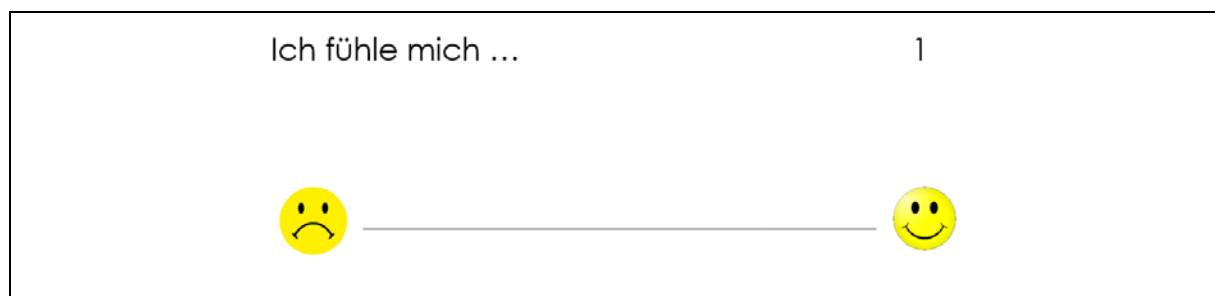


Abbildung 9. Stimmungsbarometer in Form einer Smiley-Skala

Eingangs und am Ende der Intervention wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Befindlichkeit auf einer Smiley-Skala zu äussern (vgl. Abb. 9). Der Strahl zwischen dem fröhlichen und dem traurigen Gesicht wurde bewusst nicht unterteilt, um zu vermeiden, dass die Teilnehmenden sich am Schluss noch genau erinnern konnten, wo sie das Kreuz zu Beginn gesetzt hatten. Die Stimmungsbarometer der Klientinnen und Klienten befinden sich in Anhang 5.

3.3 Qualitative Auswertung der Intervention

3.3.1 Methodenwahl

Diese Untersuchung hat zum Ziel, erste Erkenntnisse zum Einsatz der Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz zu erhalten. Im Fokus steht die Wirkung und die Akzeptanz des Instruments. Allenfalls sollen Erkenntnisse dazu gewonnen werden, wie das Arbeitsmittel angepasst oder verbessert werden müsste.

Qualitatives Forschungsdesign. Ein qualitatives Forschungsdesign lag aufgrund der Fragestellung auf der Hand: Eine kleine zur Verfügung stehende Gruppe sollte Gelegenheit erhalten, sich zum Erlebten in Zusammenhang mit einem Experiment zu äussern. Es geht

nicht darum, Ergebnisse zu erhalten, die verallgemeinert werden können; es geht vielmehr um erste Erkenntnisse zum Praxisensatz des Arbeitsmittels und gegebenenfalls um die Weiterentwicklung des Instruments. Diese Erkenntnisse sollten dem Auftraggeber des Projektes Informationen liefern, um erwägen und entscheiden zu können, (a) ob das Arbeitsmittel fester Bestandteil des Angebots werden sollte und (b) in welcher Form und für welche Fragestellungen dies geschehen könnte.

Problemzentriertes Interview. Da das Arbeitsmittel von der Autorin mit der Absicht erstellt wurde, (1.) auf theoretischen Grundlagen aufzubauen und (2.) diese Grundlagen den Bedürfnissen der Klientel der BE der Rehabellikon anzupassen, waren bereits zu Beginn hypothetisch bedeutsame Elemente vorhanden, zu welchen anhand der Interviews subjektive Erfahrungen der Probanden eruiert werden sollten. Die Methode des problemzentrierten Interviews nach Witzel (1982, 1985) eignet sich gemäss Mayring (2002; S. 67) speziell für eine theoriegeleitete Forschung, da bereits einiges über den Gegenstand bekannt ist.

3.3.2 Interviewleitfaden und Datenerhebung

Interviewleitfaden. Der Leitfaden wurde in Anlehnung an Mayring (2002, S. 67ff.) mit offenen Fragen gestaltet, um seitens der befragten Personen erzählende oder berichtende Antworten zu generieren. Der Interviewleitfaden basiert auf den in Kap. 1.2 formulierten Zielen und der daraus abgeleiteten Fragestellung (vgl. Kap. 1.3). In die Formulierung der Ziele und der Fragestellung wiederum flossen diejenigen Qualitätskriterien für Kompetenz-Messsysteme ein (vgl. Kap. 2.3.4), von denen erwartet wurde, dass sich die Probanden dazu äussern können. Im Vordergrund stand der Gewinn von Erkenntnissen über den Nutzen und die Wirkung des Arbeitsmittels. Weiters standen die Akzeptanz und die Wirkung des Arbeitsmittels und der Intervention, die Relevanz der gewonnenen Erkenntnisse und die Einbettung der Intervention in den Prozess der beruflichen Abklärung.

Datenerhebung. Die Datenerhebung erfolgte in Form von sechs halbstandardisierten, leitfadengeführten Interviews im Einzelsetting im Zeitraum von Ende November bis anfangs Dezember 2017 in den Räumen der Rehaklinik Bellikon. Die Interviews erfolgten rund zwei Wochen nach der Intervention der Kompetenzenbilanzierung. Alle Klientinnen und Klienten, welche an der Intervention teilgenommen haben, standen auch für ein Interview zur Verfügung. Die Interviews wurden, in Abhängigkeit der Muttersprache der Befragten, in Schweizerdeutsch oder in Standardsprache geführt. Das Vorgehen hinsichtlich der Auswahl der Versuchspersonen ist in Kap. 3.2.3 beschrieben. Befragte und Interviewerin sind sich in der Vergangenheit also bereits begegnet. Die Befragungen dauerten zwischen 17 und 34 Minuten. Sie wurden mit dem Einverständnis der Klientinnen und Klienten mit einem Tonaufnahmegerät aufgezeichnet, so dass sie anschliessend im Dateiformat mp3 zur Verfügung standen.

3.3.3 Datenaufbereitung und Auswertung der Interviews

Als Auswertungsmethode wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015, S. 61ff.) gewählt, welche sich für die systematische, theoriegeleitete Bearbeitung von Textmaterial eignet.

Transkription. Als erstes wurden die Interviews mittels der Transkriptionssoftware f4 in Standardsprache schriftlich festgehalten. Die Transkription lehnt sich an das vereinfachte Transkriptionssystem von Dresing und Pehl (2011) an. Einige Mundartwörter, welche nicht passend übersetzt werden konnten, sind mit Anführungs- und Schlusszeichen in den Transkripten festgehalten. Da aufgrund der Fragestellung im Hinblick auf eine interpretativ-reduktive Inhaltsanalyse hingearbeitet wurde, interessierten insbesondere explizite Inhalte. Nebensächlichkeiten wie Stocken oder Pausenfüller und Redundanzen, wie beispielsweise mehrere Anläufe beim Satzanfang, wurden bereits bei der Transkription weggelassen. Dies erfolgte im Sinne einer besseren Lesbarkeit.

Qualitative Strukturierung. Gemäss Mayring (2002; 2015) ist das aus den Strukturierungsdimensionen zusammengestellte Kategoriensystem das Herzstück der Inhaltsanalyse. Aus dem Interviewleitfaden, welcher sich an die Fragestellung und den theoretischen Hintergrund anlehnt, wurden deduktiv die in Tabelle 3 dargestellten Kategorien abgeleitet.

Tabelle 3. Kategorien der Inhaltsanalyse

Auswirkungen der Intervention auf Gefühlslage und Motivation <ul style="list-style-type: none"> - Gefühlslage - Motivation
Persönlicher Erkenntnisgewinn (kognitiv) <ul style="list-style-type: none"> - Spontan erinnerte Kompetenzen - Zukunftsrelevante persönliche Kompetenzen
Akzeptanz des Arbeitsmittels und der Intervention <ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Meinung zum Arbeitsmittel
Einbettung der Intervention in den Prozess der Beruflichen Abklärung <ul style="list-style-type: none"> - Zeitdauer der Intervention - Schriftliches Festhalten persönlicher Kompetenzen, Weiterbearbeitung - Setting - Kommunikation bezüglich der Ergebnisse mit FBE oder Berufsberaterin
Relevanz des Arbeitsmittels resp. der Intervention <ul style="list-style-type: none"> - Persönlicher Austausch mit anderen - Relevante Elemente der Beruflichen Abklärung - Relevanz für künftiges Angebot der RKB

Im Anschluss an die Bildung des Kategoriensystems wurden die Interviews ausgedruckt und einzeln bearbeitet. Ziel war, das Material aus den Interviews inhaltlich zu strukturieren. Die relevanten Analyseeinheiten wurden markiert und den Kategorien zugeordnet. Aus der Wechselwirkung zwischen der Markierung der relevanten Aussagen aus dem Interview und der Zuordnung zu den Kategorien entstand der Kodierleitfaden und es wurden Ankerbeispiele definiert (vgl. Anhang 7). Anschliessend wurden die markierten Stellen generalisiert, d.h. «in eine knappe, nur auf den Inhalt beschränkte, beschreibende Form umschrieben» (Mayring, 2015; S. 71). Zum Schluss dieses Schrittes wurde jedes Interview nochmals durchgegangen und es wurde kontrolliert, ob die Textstellen den richtigen Kategorien zugeordnet sind und ob es Textstellen gibt, welche nicht zugeordnet werden konnten und ob diese allenfalls die Grundlage für eine neue, induktiv gebildete Kategorie bilden sollten. Dies war jedoch nicht der Fall.

Darstellung der Ergebnisse. Aus dem vorhergehenden Schritt ergab sich ein Dokument mit den Paraphrasen pro Subkategorie (vgl. Anhang 8). Nun ging es darum, die paraphrasierten Aussagen pro Subkategorie zusammenzufassen und auf wesentliche Inhalte zu reduzieren. Diese reduzierten Erkenntnisse sind im nachfolgenden Ergebnisteil zu finden.

4 Ergebnisse

Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte im Hinblick auf die in Kap. 1.3 formulierten Fragestellungen. Der Fokus liegt hierbei darauf, wie die Probandinnen und Probanden das Arbeitsmittel akzeptieren und beurteilen, ob es relevant ist und welche Schlüsse aus den Aussagen für die künftige Anwendung des Instruments im Rahmen der Beruflichen Eingliederung gezogen werden können.

4.1 Auswirkungen der Intervention auf Gefühlslage und Motivation

Die Gefühlsage nach der Intervention und der Einfluss der Intervention auf die Motivation im weiteren Verlauf der Abklärung können Hinweise auf die Akzeptanz des Verfahrens geben.

Gefühlslage. Diese Unterkategorie versucht zu erfassen, wie sich die Intervention auf die Stimmung der Beteiligten ausgewirkt hat. Sie gibt Hinweise auf das emotionale Erleben der Intervention. Die Wirkung manifestiert sich insbesondere in den Stimmungsbarometern in Form einer Smiley-Skala (vgl. Anhang 5). Bei einem Probanden ging die Erhebung des Stimmungsbarometers leider vergessen. Alle anderen Teilnehmenden setzten die Markierung nach der Intervention etwas weiter rechts. Es lässt sich also festhalten, dass sich die Teilnehmenden unabhängig von ihrer Grundstimmung im Anschluss an die Intervention zumindest ein bisschen besser gefühlt haben.

Im Interview, welches rund zwei Wochen später erfolgte, wurde den Beteiligten die persönliche Einschätzung der Stimmung vor und nach der Intervention vorgelegt und sie wurden gebeten, sich dazu zu äussern. Hierzu lässt sich zusammenfassend sagen, dass fünf von sechs Personen bestätigten, dass Sie die Intervention als wohltuend erlebt haben. Eine Klientin kann sich nicht mehr daran erinnern, wie sie sich direkt nach der Intervention gefühlt hat. Als Gründe wurden genannt, dass die Intervention eine willkommene Abwechslung war, «man hat eine Aufgabe, es war einfach mal etwas anderes und man sitzt für einmal nicht am Computer» (Klient B). Es wurde als wohltuend empfunden, in die eigene Vergangenheit zurückzublicken und anschliessend eine Auslegeordnung vor sich zu haben, welche aufzeigt, wo man steht und was einem persönlich wichtig ist. Zudem wurde auch erwähnt, dass die Interaktion mit der Begleitperson als angenehm empfunden wurde.

Motivation. Die Intervention beabsichtigte, Ressourcen der Beteiligten zu aktivieren und basierte auf der Annahme, dass sich dies positiv auf den weiteren Verlauf der BA auswirken könnte. Drei der befragten Personen waren der Meinung, dass die Intervention der Kompetenzenbilanzierung keinen Einfluss auf ihre Motivation für die Berufliche Abklärung gehabt habe. Eine Person sah sich im Weg bestätigt, welchen Sie mit der Berufsberatungsperson erarbeitet hatte. Ein Befragter erwähnte, die Intervention habe ihm nochmals aufgezeigt, wo

seine Qualitäten lägen; es habe ihm wieder bewusst gemacht, über welche Kompetenzen und Fähigkeiten er überhaupt verfüge. Person C äusserte sich wie folgt: «Es war schon motivierend, weil es aufgezeigt hat, dass ich noch mehr Möglichkeiten habe».

Zusammenfassung. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Klientinnen und Klienten die Intervention grundsätzlich als wohltuend erlebt haben und sie eine willkommene Abwechslung darstellte. Die Stimmung der Klientinnen und Klienten hat sich für den Moment verbessert, was auch nach zwei Wochen noch bestätigt wurde. Auf die Motivation in Bezug auf die Berufliche Abklärung schien die Kompetenzenbilanzierung keinen oder nur einen kleinen Einfluss gehabt zu haben. Die Rückmeldungen deuteten aber auch hier darauf hin, dass die Kompetenzenbilanzierung zumindest als neutral oder positiv empfunden wurde.

4.2 Persönlicher Erkenntnisgewinn

Im persönlichen Erkenntnisgewinn zeigt sich die Relevanz des Arbeitsmittels. In dieser Kategorie ging es einerseits darum, festzustellen, ob die Ergebnisse in Erinnerung blieben und ob die persönlichen Kompetenzen zukunftsrelevant sind.

Alle Befragten konnten problemlos mindestens drei für sie persönlich bedeutungsvolle Kompetenzen aufzählen. Person A äusserte sich wie folgt: «Also ich arbeite gerne ein bisschen für mich alleine und ich bevorzuge eher handwerkliche Tätigkeiten». Die spontan erinnerten und die zukunftsrelevanten Kompetenzen deckten sich im Wesentlichen. Die sechs Interviewpartner nannten folgende zukunftsrelevanten Kompetenzen:

- Exaktes Arbeiten, Freude am Lernen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit.
- Exaktes Arbeiten, Ordnungssinn und Zuverlässigkeit und zudem noch soziale Kompetenzen.
- Handwerkliche Arbeit, Ordnungssinn, lieber alleine als im Team.
- Das Kommunikative. Der Problemlöser, Ansprechperson zu sein. Offenheit und Flexibilität sind auch wichtig.
- Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein.
- Teamfähigkeit, Selbständigkeit und Flexibilität. Vielleicht noch leistungsorientiert.

4.3 Akzeptanz des Arbeitsmittels und der Intervention

Die Akzeptanz des Arbeitsmittels manifestiert sich u.a. in der persönlichen Meinung zum Arbeitsmittel. Nur ein akzeptiertes Verfahren wird ernst behandelt und es werden genügend Ressourcen investiert (von Rosenstiel, 2000).

Als Ankerbeispiel wurde die Aussage von Person B ausgewählt: «Es ist eine gute Abwechslung. Man kann sich ein bisschen bildlich vorstellen, was man gut kann. Das macht es etwas einfacher.» Eine Person fasste kurz und bündig zusammen: «Es ist sinnvoll, einfach

und gut». Die weiteren Personen fanden, dass es angenehm war, mit den Händen aktiv sein und für einmal nicht am Bildschirm arbeiten zu müssen. Diese Rückmeldung wurde mehrmals geäußert. Zudem wurde angemerkt, dass das Vorgehen an und für sich, die Methodik der Card-Sort-Methode, einmal etwas ganz anderes ist. Jemand meinte sogar, man könne «mal einen anderen Teil des Gehirns nutzen». Insgesamt wurde geschätzt, dass man zum Schluss bildlich vor sich hat, was man gut kann und dass jeder Mensch andere Fähigkeiten hat.

4.4 Einbettung der Intervention in den Prozess der BA

Dieser Teil der Auswertung enthält Rückmeldungen zur Methodik der Intervention, wie z.B. das schriftliche Festhalten der Kompetenzen, Zeitdauer und Setting. Zudem wurde angesprochen, ob die Klientinnen und Klienten vom FBE oder der Berufsberatungsperson im weiteren Verlauf der Abklärung auf die Kompetenzenbilanzierung angesprochen wurden. Die Ergebnisse dieser Kategorie sollten dem Team der Beruflichen Eingliederung Informationen dazu liefern, wie die Kompetenzenbilanzierung inskünftig als prozessorientiertes Instrument in der BA dienen könnte.

Schriftliches Festhalten der Kompetenzen. Die schriftlich festgehaltenen Kompetenzen wurden im Anschluss an die Intervention von der Autorin eingescannt und an den FBE gemailt. Dies einerseits zur Kenntnisnahme für den FBE und andererseits verbunden mit der Bitte, eine ausgedruckte Version den Probanden auszuhändigen. Es scheint, dass dies nicht in allen Fällen reibungslos geklappt hat. Die Klientinnen und Klienten haben die Blätter mehrheitlich zu ihren persönlichen Unterlagen gelegt, wo sie erst einmal aufbewahrt wurden. Ein Klient hat die Blätter auf eigene Initiative weiterbearbeitet und mit persönlichen Notizen versehen. Mögliche weitere Arbeitsschritte sind auf den Arbeitsblättern erwähnt (siehe Anhang 3c), weil es wichtig ist, die aufgelisteten Fähigkeiten weiter zu bearbeiten, um schlussendlich eine Essenz der persönlichen Kompetenzen daraus zu gewinnen. Im Pilotversuch konnte dieser Schritt nicht systematisch initiiert werden.

Die Probandinnen und Probanden wurden danach gefragt, ob sie die Übersichtsblätter inskünftig wieder hervornehmen würden und wenn ja, in welcher Situation. Die Rückmeldungen umfassten folgende Aussagen: Wenn jemand nach Orientierung oder nach Klarheit über die persönlichen Kompetenzen sucht und vor allem dann, wenn es um Bewerbungen geht. Diejenige Person, welche die Blätter bereits weiterbearbeitet hat, machte sich bewusst Überlegungen dazu, wo ihre persönlichen Stärken liegen und sie hat sich auch Gedanken darüber gemacht, welche Tätigkeitsbereiche möglicherweise noch in Frage kommen könnten, falls der angestammte Beruf nicht in einem angepassten Umfeld weiter ausgeübt werden kann.

Zeitdauer der Intervention. Die Zeitdauer für die Erstintervention im Einzelsetting von rund 1½ Stunden schien für die Versuchspersonen in Ordnung zu sein. Zwei Personen stellten fest, dass die Zeit schnell vorüberging, weil sie beschäftigt waren. Eine Person fügt an, dass

dies wohl als gutes Zeichen gewertet werden könne. Nach eineinhalb Stunden konzentrierter, intensiver Arbeit ist eine Pause wünschenswert.

Setting. Die Intervention erfolgte im Einzelsetting. Denkbar wäre auch, die Erstintervention der Kompetenzenbilanzierung in einer Gruppe von drei bis vier Personen durchzuführen. Eine Person äusserte sich dahingehend, dass sie die 1:1-Situation klar vorziehe, weil sie dann die ganze Aufmerksamkeit der Beratungsperson erhalten würde. Die übrigen Befragten zeigten sich grundsätzlich offen für eine Durchführung in einer Kleingruppe. Jemand fügte an, dass es auf die Gruppenzusammensetzung ankommen würde. Eine Person sah für sich klar den Weg, dass sie die Bilanzierung für sich alleine vornehmen möchte und sich dann in einem nächsten Schritt mit den Gruppenmitgliedern austauschen würde.

Die Befragten äusserten sich zum Zeitpunkt des Interviews dahingehend, dass die Gruppendurchführung folgende *Vorteile* haben könnte:

- In einer Gruppe können ganz verschiedene Ergebnisse zusammenkommen.
- Vielleicht kann man von den unterschiedlichen Resultaten profitieren.
- Das kann neue Impulse geben.
- Man kann für sich neue Ideen bekommen.
- Es kann interessant sein, zu sehen und zu hören, wie andere damit umgehen.

Jemand fügte zudem an, dass die Gruppenarbeit die Kommunikation und den Teamgeist unter den Teilnehmenden während der Beruflichen Abklärung fördern könnte, weil man sich näher kennenlernen würde.

Als möglicher *Nachteil* der Gruppendurchführung wurde erwähnt, «dass die Betreuungsperson den einzelnen Beteiligten weniger Aufmerksamkeit zukommen lassen kann» (Person A). Zudem könnte man sich in der Gruppe vielleicht von anderen beeinflussen lassen: «Wenn die Personen ihre Karten sortieren, dann schaut man da schon hin und es hätte vielleicht Einfluss auf das eigene Bild. Im Einzelsetting hat man nur seines und wird nicht abgelenkt» (Person E)

Eine Person fügte an, dass es in gewissen Fällen vielleicht besser sei, wenn man es im Einzelsetting durchführt. Die Person liess dabei offen, was sie genau unter *gewissen Fällen* versteht.

Weitere Begleitung in Bezug auf Kompetenzen. Bei zwei Personen fand im Anschluss an die Intervention ein kurzer Austausch mit dem FBE statt: Ein Klient tauschte sich mit seiner Betreuungsperson darüber aus, dass die Intervention durchgeführt wurde, bei der anderen Person erkundigte sich der FBE, wie es war. Bei den übrigen Klientinnen und Klienten erfolgte kein Austausch mit den Betreuungspersonen bezüglich des Arbeitsmittels oder bezüglich der Ergebnisse der Intervention.

Zusammenfassung. Es zeigt sich, dass die schriftlich festgehaltenen Kompetenzen vorerst gesammelt und beiseitegelegt wurden. Aus eigener Initiative erfolgte bis anhin kaum eine Weiterbearbeitung, trotz entsprechender Hinweise auf den Arbeitsblättern. Die Befragten zeigten sich grundsätzlich offen für die Anwendung des Arbeitsmittels im Gruppensetting. Nach der Intervention der Kompetenzenbilanzierung fand bis anhin kaum ein Austausch darüber zwischen den Arbeitsagogen und den Klientinnen und Klienten statt. Dazu gilt es zu bemerken, dass sich der Pilotversuch auf den Ersteinsatz des Arbeitsmittels beschränkte und keine geplanten Folgeaktivitäten umfasste. Falls das Arbeitsmittel fester Bestandteil des Angebotes der Beruflichen Abklärung werden sollte, wäre es empfehlenswert, wenn ein weiterführender Prozess angedacht würde, der sich mit Themen wie Setting, weitere Bearbeitung usw. auseinandersetzen würde.

4.5 Relevanz des Arbeitsmittels resp. der Intervention

Die persönliche Relevanz der Kompetenzenbilanzierung könnte sich darin zeigen, ob die Probandinnen und Probanden mit jemandem aus ihrem Umfeld das Gespräch darüber gesucht haben. Alle Beteiligten tauschten sich mit jemandem aus. In der Regel wurde das Gespräch mit einer Person aus dem persönlichen Umfeld gesucht: eine Person tauschte sich mit der Mutter aus, jemand anders mit der Ehefrau und wieder andere mit den Kolleginnen und Kollegen an der RKB. Es scheint, dass sich die Versuchspersonen grundsätzlich positiv zur Intervention zu äusserten, die Gespräche jedoch oberflächlich blieben. Eine Person sprach zwar mit niemandem aus dem persönlichen Umfeld (Partner / Kollegen). Diese Person wurde jedoch vom FBE konkret darauf angesprochen und hat sich mit ihm ausgetauscht.

Ein weiterer Indikator für die Relevanz des Arbeitsmittels könnte sich in einer Art Rangliste der für die berufliche Zukunft relevanten *Puzzleteile* aus dem Angebot der BE zeigen. Die Beteiligten empfanden folgende Bestandteile als sehr relevant (Anzahl Nennungen von sechs befragten Personen, i.d.R. wurden die *Top 3* genannt): IT-Kenntnisse/ECDL (6-mal), Berufsberatung, resp. Beratung allgemein, inkl. Kompetenzenbilanz (5-mal), Ressourcenmosaik (3-mal), Bewerbungstraining (2-mal). Mehrere Personen bedauerten, dass zur Zeit der Studie wegen eines grossen Umbaus der Klinik und den daraus resultierenden engen Platzverhältnissen keine Deutsch- und Mathematiklerngruppen angeboten werden konnten; daraus lässt sich schliessen, dass die Lerngruppen für sie ein relevantes Element gewesen wären.

Die Interviewpartner wurden zudem danach gefragt, ob die RKB Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz fester Bestandteil der beruflichen Abklärung werden sollte. Zu dieser Frage ist anzumerken, dass die Antworten möglicherweise unter dem Gesichtspunkt der sozialen Erwünschtheit erfolgten, da die Befragten wussten, dass die Autorin das Arbeitsmittel entwickelt und in einem Pilotversuch mit ihnen bearbeitet hat. Vier Personen äussern sich spontan posi-

tiv, zwei zögerten etwas oder äusserten sich neutral. Aber auch sie zeigten sich dem Instrument gegenüber grundsätzlich positiv eingestellt. Jemand wünschte sich, dass dem persönlichen Wohlergehen während der Beruflichen Abklärung mehr Raum gegeben wird, z.B. durch Gesprächstherapie im Einzel- oder Gruppensetting.

5 Diskussion

Die vorliegende Arbeit ging der Frage nach, wie ein Arbeitsmittel zur Bilanzierung von Kompetenzen in der Beruflichen Eingliederung der Rehaklinik Bellikon gestaltet sein könnte, um insbesondere Personen im mittleren Erwachsenenalter im Prozess der beruflichen Neuorientierung zu unterstützen. Es ging darum, ein Instrument zu entwickeln, mit welchem Kompetenzen aufgearbeitet werden können, welche auf dem bisherigen Lebensweg erworben wurden, um daraus Ideen und Möglichkeiten für die Zukunft zu generieren. Ziel der Arbeit war, der Rehaklinik Bellikon ein auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, dieses mit einigen Personen praktisch zu erproben und erste Rückmeldungen zu dieser Intervention zu erhalten.

In einem ersten Teil wurden die theoretischen Grundlagen zur Thematik der Kompetenzenbilanzierung in der beruflichen Rehabilitation aufbereitet. Dieser Teil basierte einerseits auf einem Überblick über die weitläufige Theorie der Kompetenzerfassung und andererseits wurde ein Modell zur beruflichen Umorientierung im Rehabilitationskontext dargelegt, welches auf Modellen der Laufbahn, Gesundheit und Karriere-Ressourcen basiert.

Die Methodik dieser Arbeit hatte einen projektartigen Charakter und umfasste mehrere aufeinander aufbauende Schritte. Als erstes sollte möglichst nachvollziehbar erklärt werden, wie das Arbeitsmittel zustande gekommen ist. In einem zweiten Schritt wurde die Einführung und Anwendung des Instruments erläutert. Das Gewinnen von Rückmeldungen basierte auf sechs halbstandardisierten, leitfadengeführten Interviews, welche anschliessend anhand der strukturierenden Inhaltsanalyse empirisch ausgewertet wurden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Untersuchung im Hinblick auf die Fragestellung der Arbeit diskutiert und interpretiert. Die Schlussfolgerungen stützen sich auf die theoretischen Grundlagen und auf die Ergebnisse und Auswertung der Intervention ab.

5.1 Anmerkungen zu Entwicklung und Durchführung der Intervention

Aus dem Prozess der Auseinandersetzung mit bestehenden Instrumenten der Kompetenzenbilanzierung zeichnete sich ab, dass es eines neuen Arbeitsmittels bedarf, um die Bedürfnisse der Rehaklinik Bellikon abzudecken. Das Erfassen informell erworbener Kompetenzen erfolgte bei den bestehenden Instrumenten entweder wenig ökonomisch, sehr sprachlastig, zu einschränkend in den Vorgaben, IT-basiert oder verbunden mit einem kleineren Papierkrieg. Das Instrument sollte auf die spezifischen Bedürfnisse der Klientel der Beruflichen Eingliederung angepasst sein, d.h. es sollte handlungsorientiert, sprachlich und ökonomisch und flexibel in der Handhabung sein. Die Klientinnen und Klienten sollten den Umgang mit dem Arbeitsmittel als bestärkend empfinden. Das Ergebnis sollte individuell ausfallen, also die ganz

persönlichen Kompetenzen repräsentieren. Aus Sicht der Autorin ist das im Wesentlichen gelungen.

Nachfolgend werden die subjektiven Beobachtungen der Autorin, welche gleichzeitig die Intervention durchgeführt und ausgewertet hat, dargelegt. Diese sollen dem Team der Beruflichen Eingliederung bei einer allfälligen Weiterentwicklung und definitiven Einführung des Kompetenzbilanzierungsprozesses zusätzliche Hinweise zu den im nachfolgenden Kapitel diskutierten Ergebnissen aus der Umfrage geben.

Beobachtungen aus den Interventionen. Das Arbeitsmittel, welches die Klienten aktiviert, trug dazu bei, dass eine entspannte Atmosphäre im Raum herrschte und eine funktionierende Arbeitsbeziehung entstand. Die Autorin hatte zu keinem Zeitpunkt das Gefühl, dass die Klienten auf irgendeine Weise nicht authentisch gewesen wären. Dies obschon sich die beiden beteiligten Parteien bei der Intervention zum erstem Mal begegneten. Die vorgängige Information zu Idee und Ablauf der Intervention (siehe Anhang 2) und die aktivierende Methode haben wohl dazu beigetragen, dass die Klientinnen und Klienten während des Bilanzierungsprozesses ganz bei sich waren. Spätestens nach dem schriftlichen Festhalten der ersten Dimension muss ihnen klar gewesen sein, dass das Ergebnis ihre ganz persönlichen, selbst erarbeiteten Kompetenzen repräsentieren wird.

Es gelang den Probandinnen und Probanden ohne weiteres, die Spreu vom Weizen zu trennen: nicht relevante Verben wurden beiseitegelegt, zutreffendes den jeweiligen Dimensionen zugeordnet. Die Auswahl der relevanten Verben dauerte maximal 20 Minuten. Auch die nachfolgende Gruppierung erfolgte in Zusammenarbeit zwischen der Beratungsperson und den Versuchspersonen problemlos. Das Übertragen der Kompetenzen auf die bereitgelegten Arbeitsblätter (je eines pro Kompetenzbereich) übernahm die Beratungsperson. Alle Teilnehmenden haben in etwa fünf Bereiche ausgewählt. In all diesen Bereichen haben sie auch mehrere Kompetenzen gefunden. Die Beratungsperson hat darauf hingewirkt, dass alle Probanden den Bereich *Besondere Lebenssituationen* auswählten. Man kann das durchaus als suggestiv werten. Die Autorin ging bei der Entwicklung des Instruments von der Annahme aus, dass es für die Teilnehmenden wohlthuend ist, zu erkennen, dass die Zeit des Unfalls oder der Krankheit nicht nur defizitär ist, sondern dass sie sich dadurch auch weiterentwickelt haben und evtl. an Ressourcen gewonnen haben. Ein Klient hat für sich einen neuen Kompetenzbereich geschaffen: die Selbstkompetenz.

Es wurde von allen Klientinnen und Klienten geschätzt und spontan auch geäußert, dass aktiv gehandelt werden kann. Es schien, als hätten die Klientinnen und Klienten auch geschätzt, dass sich jemand ca. 1½ h Zeit nimmt, mit ihnen ganz alleine arbeitet und bei Bedarf auch zuhört.

Lediglich einer Versuchsperson bereitete es Mühe, die Kärtchen auszusortieren, nicht

Relevantes beiseite zu legen. Es fiel auf, dass die Person während der Intervention mit Konzentrationsproblemen zu kämpfen hatte. So fragte sie beispielsweise als einzige nach rund einer Stunde nach einer Pause. Es handelt sich um die Person, bei welcher eine Suchtproblematik vermutet wurde.

Einer der Klienten hat seinen FBE beim Austrittsgespräch gebeten, der Autorin die Rückmeldung zukommen zu lassen, dass ihn der «etwas andere Ansatz» in Zusammenhang mit der Kompetenzenbilanzierung sehr angesprochen hat.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass für die Autorin der Eindruck entstand, dass das Instrument von den Klientinnen und Klienten akzeptiert und geschätzt wird. Die Methodik und das Sprachniveau scheinen adäquat zu sein, das Setting und die Zeitdauer ebenfalls.

Im Folgenden werden zuerst die Ergebnisse aus den Interviews mit den Beobachtungen der Autorin verglichen und erläutert. Anschliessend werden die Erkenntnisse hinsichtlich der in Kap. 2.3.4 dargelegten Qualitätskriterien für Kompetenzmessinstrumente diskutiert.

5.2 Interpretation der Erkenntnisse aus Interviews und Beobachtungen

Auswirkungen der Intervention auf Gefühlslage und Motivation. Aus den Smiley-Skalen der Teilnehmenden und den Beobachtungen der Autorin lässt sich schliessen, dass die Intervention als angenehm empfunden wurde. Die Atmosphäre während der Beratung war entspannt, die Probandinnen und Probanden mit einer Tätigkeit beschäftigt, bei welcher sie in fast spielerischer Weise und somit unbeschwert in die persönliche Vergangenheit zurückblicken konnten. Die Beratungsperson konnte sich dabei im Hintergrund halten; sie hat den Prozess begleitet, ihn infolge der hohen Aktivierung der Teilnehmenden aber nur wenig beeinflusst. Von den Versuchspersonen wurde besonders geschätzt, dass sie mit dem Aussortieren und anschliessenden Gruppieren der Verbenkärtchen mit den Händen arbeiten konnten. Weiters wurde als positiv erlebt, dass das Ergebnis der Intervention eine übersichtliche Auslegung der persönlichen Fähigkeiten war. Es scheint, dass die Intervention eine gute Ausgangslage für die Auseinandersetzung mit persönlichen Kompetenzen schafft, sie jedoch in der isolierten Anwendung (d.h. ohne Folgegespräche durch FBE oder Berufsberatung) die Motivation für den weiteren Verlauf der Beruflichen Abklärung nicht wesentlich beeinflussen kann.

Persönlicher Erkenntnisgewinn. An der Intervention wurde geschätzt, dass das Outcome ein ganz persönliches, selbst erarbeitetes Bild ergab. Zwei Wochen später zeigte sich in den Interviews, dass die Befragten ohne langes Nachdenken sowohl die für sie persönlich wesentlichen bilanzierten Kompetenzen als auch zukunftsrelevante Kompetenzen benennen konnten. Dies deutet darauf hin, dass mittels der Intervention ein nachhaltiges Ergebnis erzielt

werden kann. Es empfiehlt sich jedoch, diese persönlichen Erkenntnisse aufzugreifen und vertieft zu bearbeiten.

Akzeptanz des Arbeitsmittels und der Intervention. Insgesamt empfanden die Versuchspersonen den Umgang mit dem auf der Card-Sort-Methode basierten Arbeitsmittel als «mal ganz etwas anderes». Es wurde geschätzt, aktiv beteiligt zu sein, für einmal mit den Händen – nicht am Computer – tätig sein zu können. Eine Person stellte fest, dass damit eine andere Region des Gehirns aktiviert wird und jemand fasste die Intervention als «sinnvoll, einfach und gut» zusammen. Die Akzeptanz scheint hoch zu sein. Es spricht für sich, dass alle Personen zwei Wochen später für das Interview zur Verfügung standen.

Relevanz des Arbeitsmittels resp. der Intervention. Die Relevanz des Arbeitsmittels wurde über zwei verschiedene Wege erhoben: Einerseits wurden die Interviewpartner danach gefragt, ob sie mit jemandem von sich aus über die Intervention gesprochen haben. Andererseits wurde erfragt, welches als die bedeutungsvollsten Elemente im Programm der Beruflichen Abklärung beurteilt werden.

Es zeigte sich, dass sich zwar alle Beteiligten mit jemandem aus dem persönlichen Umfeld über die Intervention ausgetauscht haben, dass die Gespräche jedoch eher oberflächlich blieben. Wenn man dies dahingehend interpretiert, dass jemand nur Dinge weitererzählt, die für ihn oder für sie bedeutsam sind – dies kann sowohl auf positive wie auch auf negative Erlebnisse bezogen sein – so kann davon ausgegangen werden, dass die Intervention bei den Beteiligten bleibende Eindrücke hinterlassen hat. Die Äusserungen in den Interviews deuten darauf hin, dass diese Erinnerung positiv war.

Insgesamt zeigten sich im Rahmen der Beruflichen Abklärung nebst der Berufsberatung diejenigen Elemente als besonders relevant, welche entweder direkt im Arbeitsmarkt umgesetzt werden können, wie z.B. IT-Kenntnisse oder Bewerbungstrainings, oder die mit der Vorbereitung auf Ausbildungen verbunden sind, wie z.B. das Ressourcenmosaik. Die systematische Erhebung von Kompetenzen kann jedoch als Teil der Berufsberatung insbesondere bei Menschen im mittleren Erwachsenenalter als wesentliches Element empfunden werden. Es kann dem Berufsberatungsprozess mehr Bedeutung verleihen, wenn die Klientinnen und Klienten aktiv beteiligt werden und ihre Kompetenzen eigenhändig festhalten. Die persönliche Relevanz der persönlichen Kompetenzen ist mit diesem Vorgehen höher, als wenn die Kompetenzen einfach in der Beratung angesprochen und von der Berufsberatungsperson notiert werden.

Der Berufsberatungsprozess konzentriert sich insbesondere auf die BA1, also die ersten vier Wochen der Beruflichen Abklärung. Es würde der Kompetenzenbilanzierung wohl einen höheren Stellenwert verleihen, wenn diese ebenfalls zu Beginn der Beruflichen Abklärung stattfinden würde. In der vorliegenden Untersuchung waren die Probandinnen und Probanden

zum Teil bereits in der BA2 und somit im Neuorientierungsprozess teilweise schon weiter fortgeschritten.

Einbettung der Intervention in den Prozess der BA. Insgesamt zeigt sich, dass die Arbeit mit der Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz das Angebot der Beruflichen Eingliederung sinnvoll ergänzen könnte. Vorgehen (sortieren – gruppieren – schriftlich festhalten), Zeitdauer und Setting der Erstintervention scheinen adäquat zu sein und seitens der Versuchspersonen eine hohe Akzeptanz zu erfahren und als relevant erlebt zu werden.

In den Interviews nicht angesprochen wurde die Bedeutung der Dimension *Besondere Lebenssituationen*. Die Autorin hat in der Rolle der Beratungsperson darauf hingewirkt, dass diese Dimension von allen Beteiligten ausgewählt wurde. Auch wenn dieses Vorgehen etwas suggestiv ist, so scheint es sich zu lohnen, denn bei keiner der beteiligten Personen blieb diese Dimension leer. Dieser Kompetenzbereich kann den Klientinnen und Klienten vor Augen halten, dass der Leidensweg auch eine Chance darstellt. Dies erleben sie während des Neuorientierungsprozesses wohl nirgends in dieser Form. Es empfiehlt sich deshalb, auch inskünftig so vorzugehen.

Zum Setting lässt sich anmerken, dass das Einzelsetting zwar grundsätzlich geschätzt wurde, dass aus Sicht der Autorin der Durchführung der Bilanzierungsintervention in einer kleinen Gruppe jedoch nichts im Wege steht. Aus ökonomischer Sicht empfiehlt es sich zumindest, dieses Vorgehen auszuprobieren.

Insgesamt erscheint es als zentral – und dies ist die Haupteckstein der vorliegenden Arbeit – dass die Kompetenzenbilanzierung als Prozess geplant wird, bei welchem die Anwendung des Arbeitsmittels die *Initialzündung* darstellt. Um damit dem persönlichen Erkenntnisgewinn mehr Bedeutung zu verleihen, die Motivation für die BA nachhaltig zu fördern, erscheint es als sinnvoll, wenn der FBE und / oder die Berufsberatungsperson die bilanzierten Kompetenzen im gemeinsamen Gespräch mit den Betroffenen aufgreifen, mit dem Ziel, das wirklich Wesentliche herauszuschälen und die Klienten auch darauf anzusprechen, mit welchen praktischen Erfahrungen und Beispielen sie diese Kompetenzen untermauern können. Da es scheint, dass die Akzeptanz des Arbeitsmittels und der damit verbundenen Intervention hoch ist, scheint dies einen soliden Grundpfeiler darzustellen, welcher jedoch erst in einem prozessorientierten Vorgehen voll zum Tragen kommt.

5.3 Interpretation der Ergebnisse hinsichtlich der Qualitätskriterien für Kompetenzfeststellungsverfahren

Vergleicht man das Vorgehen und die Ergebnisse dieser Arbeit mit den Qualitätsanforderungen an Messinstrumente der Kompetenzfeststellung nach Lippegaus-Grünau (2012, vgl. Kap. 2.3.4), so lässt sich festhalten, dass die RKB den Menschen als Subjekt in den Mittelpunkt stellt, die Erhebung des Potenzials biografie- und entwicklungsbezogen erfolgt und dass

ein reflektierter Anforderungsbezug besteht. Sofern die Kompetenzenbilanzierung inskünftig in einen Prozess eingebettet ist, in welchem auch konkrete Beispiele dafür gesammelt werden, wo, wie und wann diese Kompetenzen zur Anwendung kamen, dann ist auch das Qualitätskriterium des Handlungsbezugs erfüllt.

Die vorliegende Arbeit orientierte sich insbesondere an den Qualitätskriterien, welche Lang von Wins (2005) formuliert hat (vgl. Tab. 1). Gleicht man die Qualitätskriterien mit den Kategorien der Inhaltsanalyse ab (vgl. Tab. 3), so lassen sich diese wie folgt zuordnen: (a) Die beiden Hauptkategorien Auswirkungen der Intervention auf Gefühlsage und Motivation und Akzeptanz des Arbeitsmittels geben Hinweise auf das Qualitätskriterium *Akzeptanz*, (b) die Hauptkategorien Persönlicher Erkenntnisgewinn und Relevanz des Arbeitsmittels resp. der Intervention beziehen sich auf das Qualitätskriterium *Relevanz*, (c) die Zeitdauer der Intervention gibt Hinweise auf den *Durchführungsaufwand* und (d) das schriftliche Festhalten persönlicher Kompetenzen und deren Weiterverarbeitung belegen die *Beteiligung des Anwenders*.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das erarbeitete Verfahren von den Beteiligten im Grundsatz als fair, transparent, relevant, partizipativ und nutzbringend erlebt wird, womit das Ziel der vorliegenden Arbeit im Wesentlichen erreicht wurde.

5.4 Kritische Betrachtung der Untersuchung

Als Kritikpunkt gilt es zu erwähnen, dass wissenschaftliche Qualitätserfordernisse grundsätzlich nicht erfüllt sind, wenn ein und dieselbe Person eine Intervention durchführen und auch auswerten. Dieser Fakt könnte zu sozial erwünschten Antworten geführt haben. Die Beteiligten waren darüber informiert, dass es sich bei der Autorin resp. Beratungsperson um eine ehemalige Praktikantin und somit um eine relativ neutrale Person handelte.

Als weitere kritische Punkte sind zu erwähnen, dass sich das Interview nur auf diese eine und zudem doch recht kurze Intervention bezog und dass es sich bei den Befragten um mehr oder weniger redegewandte Personen handelte. Bei der Entwicklung des Fragebogens wurden diese Punkte berücksichtigt. Trotzdem hat das kürzeste Interview nur halb so lange gedauert wie das längste (17 resp. 34 Minuten). Es wäre deshalb wünschenswert, Rückmeldungen von einer grösseren Zahl an Personen einzuholen.

Die sechs durchgeführten Interviews genügen nicht, um die Wirkung des Instruments nachhaltig zu überprüfen. Sie geben aber doch Hinweise darauf, ob das Instrument akzeptiert ist und wo es Möglichkeiten zur Verbesserung gibt. Das Instrument als solches scheint sich vorerst zu bewähren. Wichtig ist jedoch, an dieser Stelle erneut darauf hinzuweisen, dass die Kompetenzenbilanzierung anhand des Arbeitsmittels lediglich ein erster Schritt in einem Prozess sein sollte. Es ist unbedingt wichtig, die Kompetenzenbilanzierung zu erweitern: Kompe-

tenzen zu verdichten, sich auf wirklich Wesentliches zu beschränken und dies dann auch auszuformulieren. Die Erstintervention war ein Rückblick in die persönliche Vergangenheit der Versuchspersonen. Wichtig ist, daraus einen Ausblick in Form von möglichen Perspektiven für die Zukunft zu erarbeiten. Das *Konzentrat der persönlichen Kompetenzen* kann bei der Entwicklung von Zukunftsperspektiven wichtig sein, es kann Klientinnen und Klienten aber auch bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgesprächen hilfreich sein. Allenfalls können die Kompetenzen auch ins Kurzportrait der Bewerbungsunterlagen einfließen.

5.5 Fazit und Ausblick

Die vorliegende Untersuchung lässt sich als ein erster Schritt zur systematischen Bilanzierung von Kompetenzen im Rahmen der Beruflichen Eingliederung verstehen. Die gesammelten Erkenntnisse liefern eine Grundlage für die weiteren im Raum stehenden Fragen, mit welchen sich das Team der Beruflichen Eingliederung beschäftigen sollte:

- (a) Deckt das Instrument die spezifischen Bedürfnisse der Rehaklinik Bellikon ab?
- (b) Soll das vorgeschlagene Instrument definitiv eingeführt werden? Wenn ja, in welcher Form? (Bei allen oder bei ausgewählten Klientinnen und Klienten im mittleren Erwachsenenalter? Soll die Bilanzierung im Einzel- oder im Gruppensetting stattfinden? Wer soll die Intervention begleiten? usw.)
- (c) Wie soll der gesamte Kompetenzbilanzierungsprozess gestaltet werden? Wie soll mit den in einem ersten Schritt gesammelten Kompetenzen weitergearbeitet werden?

Aus Sicht der Autorin lohnt es sich, dass sich grundsätzlich alle Klientinnen und Klienten, jedoch insbesondere die Betroffenen im mittleren Erwachsenenalter systematisch mit ihren persönlichen Kompetenzen auseinandersetzen. Da die Intervention mit dem Arbeitsmittel ein sehr individuelles Bild ergibt und als handlungsorientiert und sinnstiftend erlebt wird, zeigt sich in ersten Anwendungen eine hohe Akzeptanz der RKB Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz. Am ergiebigsten scheint die Kompetenzenbilanzierung, wenn der Prozess während der BA1 initiiert wird. Die Erstintervention im Einzelsetting wird geschätzt. Sie sollte jedoch auch im Gruppensetting möglich sein, wenn sie durch eine erfahrene Person betreut wird. Die Betreuungsperson muss darauf eingehen können, dass nicht alle Personen im gleichen Tempo unterwegs sind und sie entsprechend anleiten und begleiten. Wichtig ist, dass die erarbeiteten Kompetenzen im Anschluss an die Erstintervention nicht in einem Mäppchen oder in einer Schublade ruhen, sondern als Grundlage für den weiteren Prozess der Neuorientierung genutzt werden. Als Referenz für die Initiierung eines solchen Prozesses wird auf die Kompetenzenbilanz von Lang-von Wins und Triebel (2005) verwiesen, welche in Kapitel 2.3.5 vorgestellt wurde; demzufolge bilden die Coachinggespräche in Verbindung mit der Eigenarbeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Kernstück des Prozesses. Im Rahmen

des Begleit- und Beratungsprozesses der Beruflichen Abklärung empfiehlt sich, die Kompetenzen in das Modell der Karriere-Ressourcen (Hirschi, 2017) einzubetten, welches von der Leitfrage «Was hilft mir, meine Ziele zu erreichen?» geleitet ist. Das heisst konkret, dass die Komponenten Wissen, Motivation und Umfeld einbezogen und daraus entsprechende Aktivitäten abgeleitet werden sollen. Auf diese Weise werden Ressourcen aktiviert und sie kommen auch zum Tragen. Wichtig ist in diesem Einbettungsprozess auch, mit den Klientinnen und Klienten persönliche Werte zu thematisieren. Diese bilden einen wesentlichen Bestandteil auf der motivationalen Ebene. Die begleitenden Personen sollten sich bewusst sein, dass die Klientel der Rehaklinik Bellikon im Rahmen des biopsychosozialen Modells nach Engel (1976) häufig noch mit der Entwicklung eines neuen Gesundheitsverständnisses beschäftigt sind. Weiters sind die Betroffenen im Rahmen der beruflichen Neuorientierung unfreiwillig mit ihrer persönlichen Laufbahnadaptabilität konfrontiert. Diese Herausforderungen zu meistern fällt nicht allen gleich leicht. Die Aufgabe der Fachleute Berufliche Eingliederung und der Berufsberatung besteht darin, Klientinnen und Klienten in einer von Komplexität geprägten Lebenssituation einfühlsam und doch zielorientiert zu begleiten. Individualisierte und ressourcenstärkende Interventionen können dabei eine zentrale Komponente bilden, weil sie den Fokus und somit die Erwartungen von der Betreuungsperson wegnehmen und klar bei der betroffenen Person halten. Dies stärkt das Gefühl der Selbstwirksamkeit und somit die Überzeugung einer Person, dass sie aufgrund eigener Fähigkeiten ein bestimmtes Ziel erreichen kann. Die RKB Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz ist ein solch partizipatives, ressourcenförderndes und bestärkendes Instrument – sie scheint bestens dazu geeignet zu sein, die bestehenden Puzzleteile der Beruflichen Abklärung zu ergänzen und zu komplettieren.

Literaturverzeichnis

- Apel, C. (2015). *Proaktive Laufbahngestaltung in dynamischen Gesellschaften*. Wiesbaden: Springer. doi:10.1007/978-3-658-08351-9
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bergermaier, R. (2012). Die LIFO®-Methode und hybride Kompetenzerfassung. In J. Erpenbeck (Hrsg.), *Der Königsweg zur Kompetenz – Grundlagen qualitativ-quantitativer Kompetenzerfassung* (S. 207-238). Münster: Waxmann.
- Bethge, M. & Neuderth, S. (2016). Medizinisch-berufliche Massnahmen. In J. Bengel & O. Mittag (Hrsg.), *Psychologie in der medizinischen Rehabilitation* (S.150-157). Berlin: Springer. doi:10.1007/978-3-662-47972-8_14
- Bundesamt für Sozialversicherungen, BSV (2014). *AHV + IV, Merkblatt 4.09: Leistungen der IV – Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV (Stand 1. Januar 2015)*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen. Verfügbar unter www.ahv-iv.ch.
- Bundesamt für Sozialversicherungen, BSV (2018). *Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (gültig ab 1.1.2014, Stand: 1.1.2018)*. Verfügbar unter <https://www.bsvlive.admin.ch/vollzug/documents/view/3959/lang:deu/category:34>
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie, DGPs (2016). *Richtlinien zur Manuskriptgestaltung* (4. erw. u. überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Dresing, T. & Pehl, T. (2011). *Praxisbuch Transkription - Regelsysteme, Software und praktische Anleitungen für qualitative ForscherInnen* (3. Aufl.). Marburg: Eigenverlag.
- effe – Espace de femmes pour la formation et l'emploi, Biel (2001). *Kompetenzen: Portfolio – von der Biografie zum Projekt*. Bern: h.e.p.
- Egger, J. W. (2005). Das biopsychosoziale Krankheitsmodell – Grundzüge eines wissenschaftlich begründeten Verständnisses von Krankheit. *Psychologische Medizin*, 2, 1-12.
- Egger, J. W. (2008). Grundlagen der «Psychosomatik». *Psychologische Medizin*, 2, 12-22.
- Engel, G. L. (1976). *Psychisches Verhalten in Gesundheit und Krankheit*. Bern: Huber.
- Erpenbeck, J. (2010). Kompetenzen – eine begriffliche Klärung. In V. Heyse, J. Erpenbeck (Hrsg.), *Kompetenzmanagement, Methoden: Vorgehen KODE® und KODE®X im Praxistest*. Münster: Waxmann.
- Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L. von (2003). Einführung. *Handbuch Kompetenzmessung* (S. IX-XL), Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Erpenbeck, J., Rosenstiel, L. von, Grote, S. & Sauter, W. (2017). *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis* (3. Aufl.). Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Flachmeyer, M., Harhues, O., Honauer, H. & Schulte Hemming, A. (2010), *Wissen was ich kann – Verfahren und Instrumente der Erfassung informell erworbener Kompetenzen*. Münster: Waxmann.

- Grawe, K. (2000). *Psychologische Therapie* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Ilmarinen, J. E. (2001). Aging workers. *Occupational and environmental medicine*, 58(8), 546-552. doi:10.1136/oem.58.8.546
- Ilmarinen, J. E. & Tempel, J. (2002). *Arbeitsfähigkeit 2010: Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?* Hamburg: VSA-Verlag.
- Hirschi, A. (2013). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 27-41). Münster: Waxmann.
- Hirschi, A. (2017, Januar). *Laufbahntheorien, Teil 4*, unveröffentlichtes Vorlesungsskript zum Kurs Laufbahntheorien im Rahmen des MAS BSLB. Zürich: ZHAW.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2017). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*. Verfügbar unter <http://www.andrea-hirschi.com/publicationsblog/2017/4/19/assessing-key-predictors-of-career-success-development-and-validation-of-the-career-resources-questionnaire>. doi:10.1177/1069072717695584
- Kaufhold, M. (2006). *Kompetenz und Kompetenzerfassung: Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kofler, K. (2018, 7. Januar). Berufslehre mit 50 – Wer soll das bezahlen? *Sonntagszeitung, E-Paper*. Verfügbar unter <https://www.tagesanzeiger.ch/sonntagszeitung/standard/Berufslehre-mit-50-Wer-soll-das-bezahlen/story/21744888>
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 19-30. doi:10.1177/1069072708328861
- Lang-von Wins, T. (2003). Die Kompetenzhaltigkeit von Methoden moderner psychologischer Diagnostik-, Personalauswahl- und Arbeitsanalyseverfahren sowie aktueller Management-Diagnostik-Ansätze. In J. Erpenbeck & L. von Rosenstiel (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzmessung - Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis* (S. 585-613). Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Lang-von Wins, T. (2005). Grundlagen einer lernenden Kompetenzbeurteilung in Unternehmen. In U. G. Barth, A. Sandor, & C. Triebel (Hrsg.), *Kompetenzmessung im Unternehmen* (S. 453–600). Münster: Waxmann.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2005). Die Kompetenzenbilanz – ein Verfahren zur Förderung eigenverantwortlichen Handelns? *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 2, 175-190.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2012). *Karriereberatung – Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung* (2. akt. u. erw. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer. doi:10.1007/978-3-642-20066-3
- Lippegaus, P. (2008). Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. In M. Koch & P. Strasser (Hrsg.), *In der Tat kompetent: zum Verständnis von Kompetenz und Tätigkeit in der beruflichen Benachteiligtenförderung*. Bielefeld: Bertelsmann.

- Lippegaus-Grünau, P. (2012). Kompetenzfeststellung, Potenzialanalyse – viel Wind und nichts dahinter? In Arbeitsförderung Offenbach (Hrsg.), *Berufsorientierung und Kompetenzen: Methoden – Tools – Projekte* (S. 75-88). Bielefeld: Bertelsmann.
- Mayring, Ph. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung - Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. (5., überarb. und neu ausgestattete Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, Ph. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken* (12. überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2013). *Talentkompass NRW – Fähigkeiten und Interessen erkennen und einsetzen*. Düsseldorf: MAIS. Verfügbar unter www.mais.nrw.de
- Mutzeck, W. (2008). *Methodenbuch Kooperative Beratung: Supervision, Teambesprechung, Coaching, Mediation, Unterrichtsberatung, Klassenrat* (6. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Petersen, C.-M., Schiersmann, Ch. & Weber, P. (2014). *Professionell beraten. Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Bielefeld: Bertelsmann. doi: 10.3278/6004445w
- Prümper, J. & Richenhagen, G. (2011). Von der Arbeitsunfähigkeit zum Haus der Arbeitsfähigkeit. Der Work Ability Index und seine Anwendung. In B. Seyfried (Hrsg.), *Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein. Konzepte – Forschungsergebnisse – Instrumente* (S. 135-146). Bielefeld: Bertelsmann.
- Reemts Flum, B. & Nadig T. (2016). *50plus – Neuorientierung im Beruf, Chancen erkennen und mit Erfahrung punkten*. Zürich: Beobachter.
- Rehaklinik Bellikon (2011). *Berufliche Eingliederung – Berufs- und Laufbahnberatung, berufliche Abklärung, berufliche Massnahmen und Coaching am Arbeitsplatz*. Verfügbar unter <https://www.rehabellikon.ch/berufliche-abklarungen-massnahmen>
- Rehaklinik Bellikon (2018a). *Factsheet «Arbeitsorientierte Rehabilitation»*. Verfügbar unter <https://rehabellikon.ch/arbeitsorientierte-rehabilitation>
- Rehaklinik Bellikon (2018b). *Factsheet «Kooperationsmodell zwischen der IV und der Rehaklinik Bellikon»*. Verfügbar unter <https://www.rehabellikon.ch/arbeitsorientierte-rehabilitation>
- Rehaklinik Bellikon (2018c). *Factsheet «Berufliche Grundabklärung»*. Verfügbar unter <https://www.rehabellikon.ch/berufliche-abklarungen-massnahmen>
- Rehaklinik Bellikon (2018d). *Factsheet «Vertiefte Berufliche Abklärung»*. Verfügbar unter <https://www.rehabellikon.ch/berufliche-abklarungen-massnahmen>
- Rehaklinik Bellikon (2018e). *Factsheet «Supported Employment»*. Verfügbar unter <https://www.rehabellikon.ch/berufliche-abklarungen-massnahmen>
- Ringier Infographics (2018, 26. Januar). Die Älteren bleiben auf der Strecke – Trotz Aufschwung nimmt die Arbeitslosigkeit bei über 55-Jährigen zu. *Blick, Online-Ausgabe*. Verfügbar unter <https://www.blick.ch/news/wirtschaft/trotz-aufschwung-nimmt-die-arbeitslosigkeit-bei-ueber-55-jaehrigen-zu-die-aelteren-bleiben-auf-der-strecke-id6436883.html>

- Rosenstiel, L. von (2000). Potentialanalyse und Potentialentwicklung. In L. von Rosenstiel & T. Lang-von Wins (Hrsg.), *Perspektiven der Potentialbeurteilung*. Göttingen: Hogrefe.
- Sauter, W. & Staudt, A.-K. (2016). *Kompetenzmessung in der Praxis – Mitarbeiterpotenziale erfassen und analysieren*. Wiesbaden: Springer Gabler. doi:10.1007/978-3-658-11904-1
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, 149, 205.
- Schulte Hemming, A. & Suppes, L. (2010). Verfahren und Instrumente der Erfassung und Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen – Ansätze der Systematisierung. In M. Flachmeyer, O. Harhues, H. Honauer & A. Schulte Hemming (Hrsg.), *Wissen was ich kann – Verfahren und Instrumente der Erfassung informell erworbener Kompetenzen*. Münster: Waxmann.
- Simonett, A. (2015). *NEO-Punch: Ein Arbeitsmittel zur Potenzialabklärung in der Laufbahnberatung*. Bern: SDBB.
- Swiss Insurance Medicine SIM, Schweizerische Interessengemeinschaft für Versicherungsmedizin (2013). *Arbeitsunfähigkeit – Leitlinie zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Unfall und bei Krankheit* (4. überarb. Aufl.). Winterthur: SIM. Verfügbar unter [https://www.swiss-insurance-medicine.ch/tl_files/firstTheme/PDF%20Dateien%20ab%202015/4%20Fachwissen%20nachschnlagen/Arbeitsunfaehigkeit%20\(Zeugnisse%20verlinkt%20mit%20medforms.ch\)/SIM%20AUF%20Broschuere_2013_D.pdf](https://www.swiss-insurance-medicine.ch/tl_files/firstTheme/PDF%20Dateien%20ab%202015/4%20Fachwissen%20nachschnlagen/Arbeitsunfaehigkeit%20(Zeugnisse%20verlinkt%20mit%20medforms.ch)/SIM%20AUF%20Broschuere_2013_D.pdf)
- Tempel, J., Geißler, H. & Ilmarinen, J. (2010). Stärken fördern, Schwächen anerkennen: Der Beitrag der betrieblichen Gesundheitsförderung für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit von älteren und älter werdenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (S. 181-189). *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. Bern: Huber.
- Triebel, C. (2009). *Kompetenzbilanzierung als psychologische Intervention – Wirkfaktoren und Wirkprinzipien in Laufbahnberatung und Coaching* (Dissertation, Universität der Bundeswehr München). Verfügbar unter <http://137.193.200.7:8081/doc/86279/86279.pdf>
- Von Rundstedt Schweiz AG (2018). *Von Rundstedt Arbeitsmarkt-Barometer I/2018 - Outplacement Statistik 2017: Kündigungspolitik und Arbeitsmarkt in der Schweiz*. Zürich: Medienmitteilung vom Januar 2018. Verfügbar unter http://www.rundstedt.ch/fileadmin/media/PDFs/Press_Releases/Medienmitteilung_von_Rundstedt_Barometer_0118_DE.pdf
- Valida Suisse (2018). *CH-Q Kompetenzmanagement System*. Verfügbar unter <http://www.valida-suisse.ch/de/ch-q-kompetenzmanagement-system.html>
- Volkshochschule Linz (2018). *Kompetenzprofil*. Linz: VHS. Verfügbar unter www.kompetenzprofil.at
- Weinert, F. E. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification. In: D. Rychen & L. Salganik (Eds.). *Defining and selecting key competencies*. Kirkland, pp. 45-65.
- Weissbach, B. & Weissbach, H. J. (2014). Kompetenzbilanzierung als bewusstseins- und identitätsbildender Prozess. *Journal für Psychologie*, 22(2). Verfügbar unter <https://www.journal-fuer-psychologie.de/index.php/jfp/article/view/354>

WHO – World Health Organization. (1946). *Verfassung der Weltgesundheitsorganisation*. Verfügbar unter <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460131/201405080000/0.810.1.pdf>

Wilke, C., Muder, F. & Froböse, I. (2013). Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in der arbeitsplatzspezifischen Rehabilitation. *Trauma und Berufskrankheit*, 15(2), 129-134.

Willmann, H.-G. (2014). *Arbeitsmappe Berufliche Neuorientierung*. Berlin: Duden.

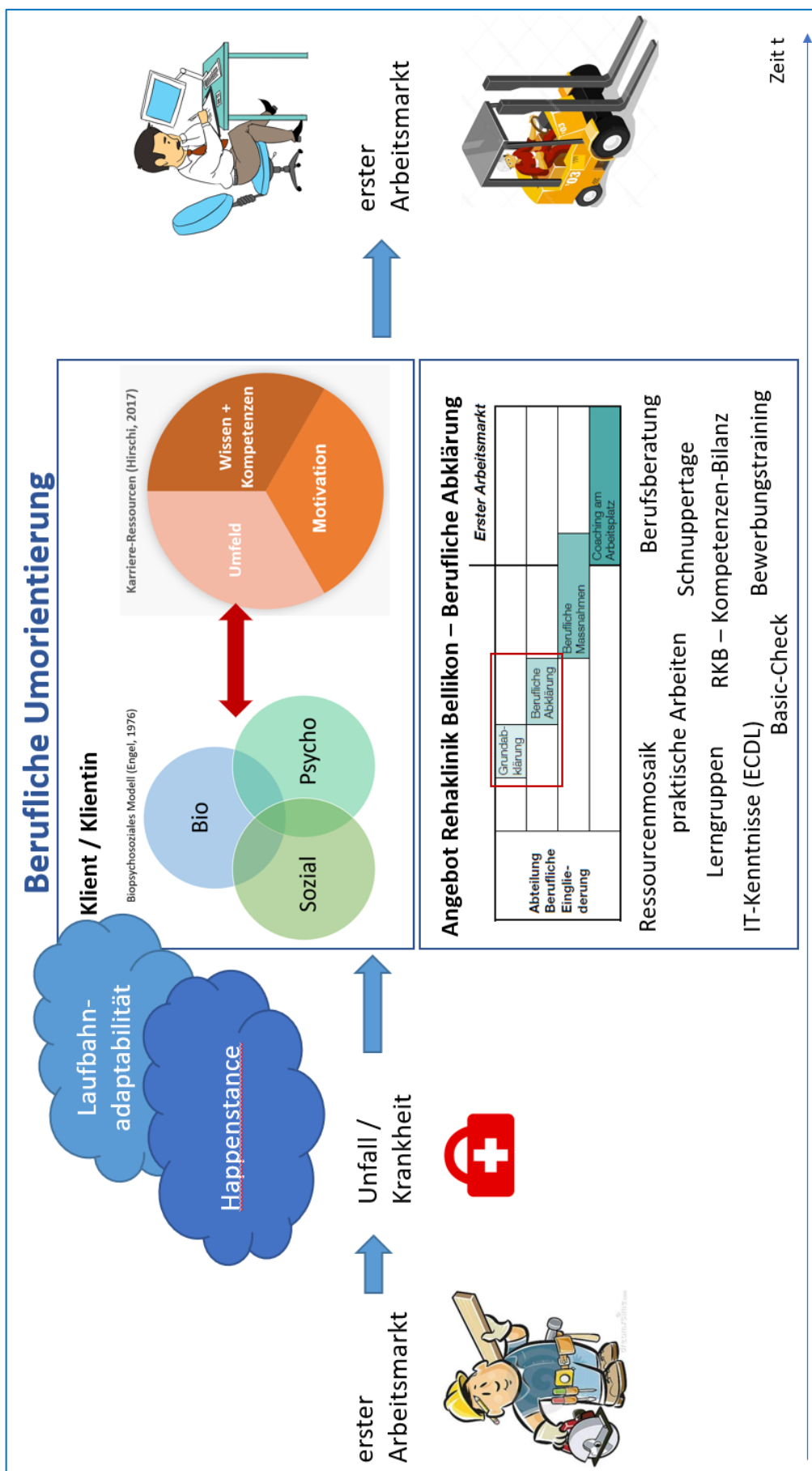
Wolf-Kühn, N. & Morfeld, M. (2016). *Rehabilitationspsychologie*. Wiesbaden: Springer. doi:10.1007/978-3-531-93133-3.

Anhang

	Seite
Anhang 1: Modell zur beruflichen Umorientierung im Rehabilitationskontext	60
Anhang 2: Informationsblatt für Klientinnen und Klienten	61
Anhang 3: Das Arbeitsmittel.....	62
3a) Themenbereiche	62
3b) Verben, Tätigkeiten	63
3c) Arbeitsblatt zur Festhaltung der Kompetenzen	65
3d) Arbeitsanweisung	66
3e) Beispiel der Dimension <i>Beruf</i> aus dem Pretest	69
Anhang 4: Interviewleitfaden	70
Anhang 5: Stimmungsbarometer	72
Anhang 6: Beispiel der festgehaltenen Kompetenzen einer Person	73
Anhang 7: Kodierleitfaden des Kategoriensystems	77
Anhang 8: Paraphrasen je Kategorie	79
Anhang 9: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung	84

Die Einverständniserklärungen der Interviewteilnehmer und die vollständigen Transkripte stehen der Betreuungsperson der ZHAW in einem separaten Dokument zur Verfügung.

Anhang 1: Modell zur beruflichen Umorientierung im Rehabilitationskontext



Anhang 2: Informationsblatt für Klientinnen und Klienten

Informationsblatt zur RKB – Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz

Was ist die RKB? Wozu wird sie eingesetzt?

Die Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz (RKB) ist ein Arbeitsmittel zur Erfassung informell erworbener Kompetenzen. Doch was sind «informell erworbene Kompetenzen»? Es geht darum zu bilanzieren, was Sie auf Ihrem bisherigen Lebensweg gelernt haben, beispielsweise im Beruf, in der Familie oder bei Hobbys. Es geht um Kenntnisse und Fähigkeiten, welche meist nicht mit einem Diplom oder einer Zeugnissnote festgehalten und belegt sind. Diese können jedoch eine wichtige Grundlage für Ihre berufliche Neuorientierung bilden. Deshalb ist es sinnvoll, diese Kompetenzen systematisch zu erfassen. Das RKB-Arbeitsmittel ermöglicht auf einfache Weise ein solch systematisches Vorgehen: Zuerst werden die für Sie relevanten Bereiche herausgesucht. Anschliessend steht ein Gefäss mit über 200 Verben/Tätigkeitswörtern zur Verfügung. Diese unterstützen dabei, innert kurzer Zeit eine erste Auslegeordnung zu machen. Mit dieser Auslegeordnung kann anschliessend weitergearbeitet werden: sie kann ergänzt werden und es können Überlegungen dazu angestellt werden, was für Ihre berufliche Zukunft besonders wichtig sein könnte. Die bilanzierten Kompetenzen ermöglichen eine bewusste, ganzheitliche und individuelle Sicht Ihres Könnens. Dadurch bilden sie nicht zuletzt eine gute Vorbereitung für künftige Vorstellungsgespräche.



Wissenschaftliche Untersuchung

Das RKB-Arbeitsmittel wurde neu entwickelt und ist speziell auf die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten im Bereich der Beruflichen Eingliederung der Rehaklinik Bellikon ausgerichtet. Meine Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin an der Zürcher Fachhochschule ZHAW setzt sich mit dem Nutzen und der Wirksamkeit des Arbeitsmittels auseinander. Gerne bilanziere ich gemeinsam mit Ihnen Ihre ganz persönlichen Kompetenzen. Rund 2 Wochen nach der Bilanzierung Ihrer Kompetenzen möchte ich mit Ihnen zurück- und vorausblicken und Sie in einem Interview dazu befragen. Ich bedanke mich bei Ihnen für Ihre Mitarbeit. Sie unterstützen damit das Team der Beruflichen Eingliederung der Rehaklinik Bellikon in seiner Bestrebung, das Angebot für die Klientinnen und Klienten ständig zu verbessern.

Marlene Gehbauer-Walser
Berufsberaterin in Ausbildung

Anhang 3: Das Arbeitsmittel

3a) Themenbereiche

Familie

- Haushalt
- Kommunikation / Umgang mit Partner/-in, Kindern, Eltern
- Betreuung von Angehörigen
- Betreuung von Tieren
- Pflege von Pflanzen
- etc.

Beruf

- Was zeichnet Sie in Ihrem Beruf (verglichen mit Arbeitskolleginnen) und – kollegen ganz besonders aus?
- Was können Sie besonders gut?

Hobby(s) / Vereine

- Was machen Sie besonders gerne?
- Welche Fähigkeiten haben Sie bei Freizeitaktivitäten erworben?

Militär / Zivilschutz / Zivildienst

- Gibt es Kompetenzen, die Sie in diesem Bereich (weiter-) entwickelt haben?
- Was nehmen/nahmen Sie aus diesem Bereich ins Leben mit?

Ehrenamtliche oder politische Tätigkeit

- Gibt es Kompetenzen, die Sie in diesem Bereich (weiter-) entwickelt haben?
- Was nehmen/nahmen Sie aus diesem Bereich ins Leben mit?

Feuerwehr

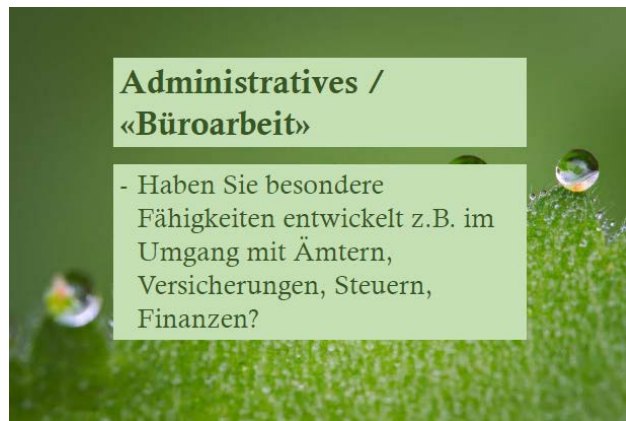
- Gibt es Kompetenzen, die Sie in diesem Bereich (weiter-) entwickelt haben?
- Was nehmen/nahmen Sie aus diesem Bereich ins Leben mit?

Besondere Lebenssituationen

- Welche Kompetenzen haben Sie z.B. bei der Bewältigung von Krankheit oder Unfallfolgen entwickelt?

IT (Informationstechnologien) und neue Medien

- Verfügen Sie über besondere Fähigkeiten in diesem Bereich?



Die Themenbereiche können mittels Blankokarten von den bearbeitenden Personen selbstständig ergänzt werden.

3b) Verben / Tätigkeiten

Ich kann gut ... / ich habe gelernt ...

Entscheid zwischen ...

Diese Tätigkeiten sind für mich nicht relevant

Das Instrument beinhaltet folgende Verben:

alleine sein/arbeiten, analysieren, anbieten, anfeuern, anleiten, anordnen, archivieren, argumentieren, aufbauen, aufräumen, aufziehen (z.B. Pflanzen, Tiere, Kinder), mich ausdrücken, ausbilden, auswählen, auswerten, aushalten, betreuen, backen, bauen, beeinflussen, bedienen (Gerät, Maschine, auch: jemanden bedienen), befehlen, befragen, behandeln, beobachten, beraten, berechnen, beruhigen, beschenken, beschreiben, bestimmen, beurteilen, bewahren, bewegen, bewerben, bewirtschaften, bewerten, charakterisieren, chatten, chauffieren, definieren, delegieren, denken, designen, diskutieren, dranbleiben, durchsetzen, durchhalten, einkaufen, einschätzen, einpflanzen, entdecken, entscheiden, sich engagieren, mich für etwas/jemanden einsetzen, entwerfen, entwickeln, erfassen, erfinden, fühlen, (Vorschriften, Regeln, Termine) einhalten, erhalten, erinnern, erklären, erzählen, erziehen, exakt arbeiten, experimentieren, evaluieren (= auswerten), fahren, fantasieren, feiern, fischen, fixieren, formen, formulieren, fotografieren, (heraus-)fordern, fördern, forschen, führen, gärtner, geben, gehorchen, gehen, gestalten, grübeln, handarbeiten, haushalten, helfen, herausfinden, herstellen, (zu-)hören, illustrieren / zeichnen, improvisieren, informieren (sich / andere), integrieren, interpretieren, kassieren, kochen, kommunizieren,

kontrollieren, konzentrieren, Konflikte lösen / ansprechen, konzipieren, koordinieren, kreativ sein, lachen, laufen, leben, leiten, lehren, lernen, lesen, lieben, malen, managen, meditieren, mitfühlen, motivieren, musizieren, nähen, navigieren, notieren, ordnen, organisieren, orientieren, pflegen, planen, prüfen, präsentieren, programmieren, propagieren, protokollieren, Prioritäten setzen, quasseln oder plaudern, rechnen, reden, reinigen, rennen, reisen, reiten, reparieren, restaurieren, riechen, riskieren, sammeln, schmecken, schneiden, schneidern, schreiben, schützen, sehen, siegen, singen, skizzieren, sortieren, spielen, spüren, sparen, steuern, strukturieren, studieren, systematisieren, tanzen, tasten, telefonieren, testen, träumen, transportieren, trennen, überprüfen, überraschen, übersetzen, überspringen, überwachen, unterbringen, unterhalten, unterlassen, unternehmen, unterrichten, untersuchen, mit Stress umgehen, mit Veränderungen / Neuerungen umgehen, umsetzen, verabreden, verantworten, verändern, vereinbaren, vereinigen, vergleichen, verhandeln, verkaufen, vermitteln, verraten, verstehen, verteilen, verwalten, verwirklichen, vorbereiten, vorschreiben, vortragen, wagen, wahrnehmen, trösten, waschen, widerlegen, zeigen, zubereiten, zurechtfinden, zurechtkommen, zusammenarbeiten, zusammenfassen, zusammenstellen, zusammenhalten, zuteilen.

3c) Arbeitsblatt zur Festhaltung der Kompetenzen

1 doppelseitiges Blatt pro Themenbereich, steht auch in A4-quer doppelseitig zur Verfügung für Bereiche mit vielen Kompetenzen



RKB - Rehabellikon Kompetenzen Bilanz

Kompetenzbereich

(Vergessen Sie nicht, beim Bereich Hobby zu schreiben, um welches Hobby es sich handelt. Nehmen Sie bei Bedarf pro Hobby ein Blatt.)

Das kann ich!

Übertragen Sie hier die Verben/Tätigkeitswörter von den grünen Kärtchen.

Ergänzen Sie mit Tätigkeiten, welche in Ihren Augen noch fehlen.

Versuchen Sie wenn möglich, Themengruppen zu bilden (z.B. Führung von Mitarbeitern, Arbeit im Team)

Kompetenzen/Kenntnisse/Stärken/Talente ausformulieren und priorisieren

Beschreiben Sie Ihre Kompetenzen in Sätzen oder Stichwörtern.

Notieren Sie Beispiele.

Streichen Sie mit einem Leuchtstift an, was Ihnen besonders wichtig ist, respektive was für Ihren zukünftigen Weg bedeutsam sein könnte.

3d) Anweisung zum Vorgehen (für Gruppendurchführung)

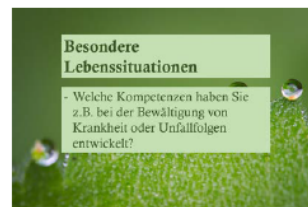
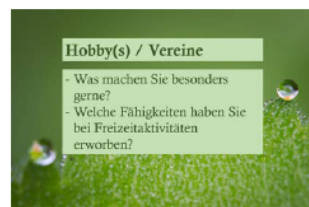
RKB - Rehabellikon Kompetenzen Bilanz

Arbeitsanleitung

Schritt 1: Kompetenzbereiche auswählen

Wir alle lernen nicht nur in der Schule und / oder im Beruf und nicht alles, was wir lernen, wird mit einem Diplom belegt. Bei dieser Aufgabe geht es insbesondere um die Aufarbeitung der Kenntnisse und Fähigkeiten, welche Sie informell (d.h. ohne Bildungsabschluss) erworben haben.

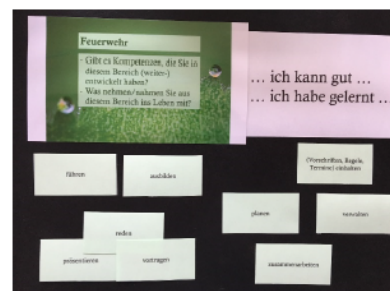
Wählen Sie diejenigen Bereiche aus, bei welchen Sie denken, Fähigkeiten erworben zu haben. Legen Sie nicht relevante Bereiche beiseite.



Schritt 2: Tätigkeiten zuordnen

Nehmen Sie **grünen Kärtchen** aus dem Behälter und ordnen Sie diejenigen Tätigkeiten, in welchen Sie persönliche Kompetenzen sehen, den entsprechenden Themen zu (Ich kann gut ..., ich habe gelernt ...).

Hinweis: Es ist normal, dass Sie die allermeisten Kärtchen als «nicht relevant» einstufen und zurück in den kleinen Behälter legen.



Schritt 3: Tätigkeiten gruppieren

Vielleicht können Sie die ausgewählten Tätigkeiten in Themengruppen zusammenfassen. In der Box hat es weisse Kärtchen, auf denen Sie die Gruppen betiteln können. Beispiele:



Schritt 4: Übertragen auf Arbeitsblätter

Nehmen Sie für jeden Kompetenzbereich ein Arbeitsblatt (-> allenfalls bei Leitungsperson verlangen).

Übertragen Sie die ausgewählten Tätigkeiten auf das Blatt. Wenn es in einem Bereich eher wenig Kärtchen sind, wählen Sie das Blatt im Hochformat (einseitig). Für Bereiche mit vielen Kärtchen wählen Sie das Blatt im Querformat (doppelseitig).

Hinweis: Bei Hobbys ist es sinnvoll, pro Hobby ein Blatt auszufüllen.

Schritt 5: Arbeitsblätter bearbeiten

Arbeiten Sie gemäss den Instruktionen auf dem Blatt weiter.

Gibt es Themen, die für Sie relevant sind, jedoch nicht vorhanden sind?

Gibt es bei den ausgewählten Themen Tätigkeiten die fehlen?

Ergänzen Sie beliebig!

Schritt 6: In die Zukunft blicken

Überlegen Sie sich, welche Kompetenzen Ihnen besonders wichtig sind, worauf Sie besonders stolz sind.

Welche Kompetenzen würden Sie in Ihre neue Berufstätigkeit gerne einsetzen?

Welche Kompetenzen könnten in einem Vorstellungsgespräch von einem künftigen Arbeitgeber erfragt werden. Überlegen Sie sich zu diesen Kompetenzen Situationen aus der Vergangenheit, in denen Sie diese Kompetenz angewendet haben.

Und zum Schluss noch dies: Nicht alles kann oder muss mit einem Diplom belegt werden.

Wichtig ist, dass Ihnen Ihre persönlichen Kompetenzen den Rücken stärken. Seien Sie stolz auf das, was Sie in Ihrem Leben erreicht haben!

Viel Glück! Ihr RKB-Team

Wir hoffen, dass Sie durch diese Arbeit bestärkt wurden.

Alles Gute für Ihre persönliche Zukunft

wünscht

Ihr RKB-Team





3e) Beispiel der Dimension Beruf aus dem Pretest



Anhang 4: Interviewleitfaden

Hinweis: Die Einverständniserklärung der Teilnehmenden und die Transkripte der Interviews liegen der Erstbetreuungsperson in separaten Dokumenten vor.

1. Begrüssung
 2. Dank für Bereitschaft zum Mitmachen
 3. Erläutern, weshalb ich das Interview durchführen
 4. Auf Tonaufnahme hinweisen
 5. **Einverständniserklärung** unterzeichnen lassen
- 🔊 Tonaufnahme starten

Auswirkungen der Intervention - emotional - motivational	<i>Einstieg mit Stimmungsbarometer:</i> Dem Klienten sein Stimmungsbarometer, welches er vor/nach der Intervention ausgefüllt hat, vorlegen.	Stimmungsbarometer:  _____ 
	Sie haben angegeben, dass Sie sich nach der Intervention etwas besser (evtl. schlechter) gefühlt haben.* Würden Sie das heute noch «unterschreiben»?	
	Können Sie begründen, weshalb Sie sich nachher besser (oder schlechter) gefühlt haben?	
	Was ist seit unserem letzten Treffen passiert?	
	Hat die Arbeit mit dem RKB-Arbeitsmittel Ihre Motivation für die BA1/2* beeinflusst? Wie?	
• Bis jetzt haben alle Klienten (5 Stk.) angegeben, dass sie sich nachher besser gefühlt haben (es wurde vorher/nachher erhoben, extra ohne fixe Unterteilung und auf separaten Blättern) • Deshalb wage ich es, mit dieser Frage einzusteigen		
Erkenntnis- gewinn - kognitiv	An welche Ihrer persönlichen Kompetenzen erinnern Sie sich spontan?	
	Welche Ihrer Kompetenzen erscheinen Ihnen für Ihre berufliche Zukunft besonders wichtig? (Ziel: top 3)	
	Hat Ihr <u>FBEI</u> (Arbeitsagoge) oder Frau Lassau (Berufsberaterin) Sie nach der Kompetenzenbilanzierung darauf angesprochen?	
	Darf ich fragen, was Sie besprochen haben?	
	Haben Sie mit jemandem über die RKB gesprochen? z.B. mit Partner, Kollegen	
	Darf ich fragen, was Sie besprochen haben?	

Akzeptanz RKB - Arbeitsmittel - Intervention

Was ist ihre persönliche Meinung zum RKB-Arbeitsmittel?

(optisch, Card-Sort-Methode, Schwierigkeit, Transparenz, Relevanz etc.)

Wir haben ca. 1 ½ h miteinander gearbeitet? Wie beurteilen Sie diese Zeitdauer?

Am Schluss der Bilanzierung hatten Sie pro Kompetenzbereich 1 Blatt. (i.d.R. 5 Blätter/Bereiche)

Haben Sie die Blätter in der Zwischenzeit weiter bearbeitet? Wenn ja, wie?

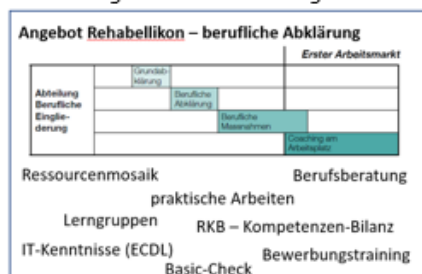
Werden Sie die Blätter in Zukunft evtl. wieder hervorheben? In welcher Situation? Weshalb (nicht)?

Wir haben 1:1 miteinander gearbeitet. Könnten Sie sich auch vorstellen, Ihre Kompetenzen in einer Gruppe von 3-4 Personen zu bilanzieren?

Welche Vor- resp. Nachteile sähen Sie dabei?

RKB als Teil des Angebots der BE-BA1/2

Darstellung dem Klienten vorlegen:



Berufliche Abklärung:
BA1: 4 Wochen, halbtags
BA2: 2 Monate, ganztags

Welche der obigen «Puzzleteile» der BA1 + BA2 erachten Sie als relevant für Ihre Zukunft?

Die Kompetenzenbilanzierung wurde mit Ihnen in einem Pilotversuch durchgeführt. Was meinen Sie: Soll die RKB fester Bestandteil des Angebots werden? Begründung?

persönlicher Ausblick

Wenn Sie an Ihre berufliche Zukunft denken:

Wo stehen Sie heute?

Wo standen Sie bei Eintritt in die BA1?

Was hat sich verändert? Wie?

Was brauchen Sie, um an Ihr Ziel zu kommen?

Was kann die Rehaklinik Bellikon dazu beitragen?

1. Schluss ankündigen
 2. 📞 Tonaufnahme stoppen
 3. Dank
 4. Verabschiedung
 5. Kleines Präsent übergeben
- Gute Wünsche für die Zukunft

Anhang 5: Stimmungsbarometer

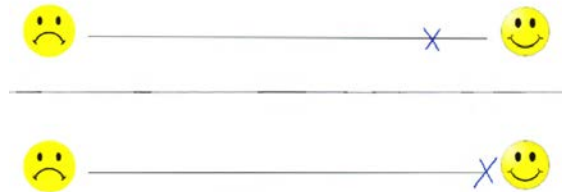
oben = vor der Intervention / Kompetenzenbilanzierung

unten = am Ende der Intervention

Frau A

Ich fühle mich ...

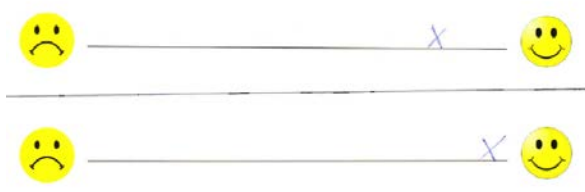
1



Herr B

Ich fühle mich ...

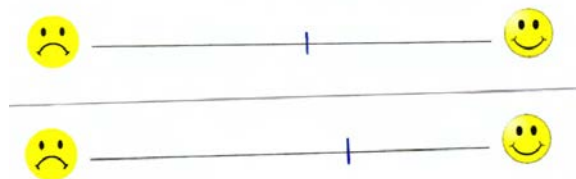
1



Herr C

Ich fühle mich ...

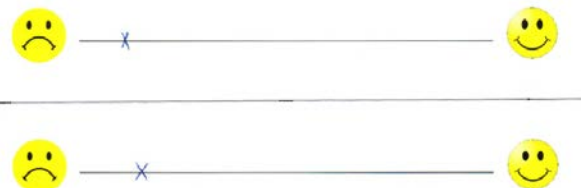
1



Frau D

Ich fühle mich ...

1



Herr F

Ich fühle mich ...

1



Ich fühle mich ...

2



Bei einer Person ging das Stimmungsbarometer leider vergessen.

Anhang 6: Beispiel der festgehaltenen Kompetenzen einer Person



RKB – Rehabellikon Kompetenzen Bilanz

Kompetenzbereich

(Vergessen Sie nicht, beim Bereich Hobby zu schreiben, um welches Hobby es sich handelt. Nehmen Sie bei Bedarf pro Hobby ein Blatt.)

Beruf

Das kann ich!

Übertragen Sie hier die Verben/Tätigkeitswörter von den grünen Kärtchen.

Ergänzen Sie mit Tätigkeiten, welche in Ihren Augen noch fehlen.

Versuchen Sie wenn möglich, Themengruppen zu bilden (z.B. Führung von Mitarbeitern, Arbeit im Team)

mit anderen

ich selbst

Qualität

Handwerk

zusammenarbeiten
mich für jemanden/
etwas einsetzendenken
verstehen
entscheiden
alleine sein/arbeiten
verantworten
durchhalten
nicht kommenentwerfen
planen
experimentieren
berechnen
analysieren
untersuchen
vorbereiten
vernünftlichenüberprüfen
prüfen
verwalten
bewahrenherstellen
handarbeiten
aufbauen
exakt arbeiten
reparieren
reparieren
malen
bedienen (Fräse, Maschin etc.)
improvisierenhelfen
organisieren
durchsetzen
verschreibenberaten
vermitteln
lehren
unterrichten
erklären
koordinieren
beurteilen
behandeln
informieren
wahrnehmen
anbieten

RKB – Rehabellikon Kompetenzen Bilanz

Kompetenzbereich

(Vergessen Sie nicht, beim Bereich Hobby zu schreiben, um welches Hobby es sich handelt. Nehmen Sie bei Bedarf pro Hobby ein Blatt.)

Familie

Das kann ich!

Übertragen Sie hier die Verben/Tätigkeitswörter von den grünen Kärtchen.

Ergänzen Sie mit Tätigkeiten, welche in Ihren Augen noch fehlen.

Versuchen Sie wenn möglich, Themengruppen zu bilden (z.B. Führung von Mitarbeitern, Arbeit im Team)

Haushalt

Partnerschaft

Familie

Prioritäten setzen

kochen
einkaufen
putzen
reparieren
schneiden
pflegen
aufräumen
verändern
nähen
waschen
kochen
reinigen
spülenbetreuen
helfen
(mit-)hören
schütten
bewahren
trösten
aufbauen
lachen
aushalten
zusammenhalten
lieben
behandelnmchivieren
Konflikte lösen/
ansprechen
mich für jemanden/
etwas einsetzen
fördern
geben
beschenken
gehörenvergleichen
organisieren
gestalten

beschreiben

denken

auswählen

pflanzen
gärtnern
Pflanzen aufziehen

RKB – REHABELLIKON-KOMPETENZEN-BILANZ

RKB - Rehabellikon Kompetenzen Bilanz

Kompetenzbereich

(Vergessen Sie nicht, beim Bereich Hobby zu schreiben, um welches Hobby es sich handelt. Nehmen Sie bei Bedarf pro Hobby ein Blatt.)

Hobbys

Das kann ich!

Übertragen Sie hier die Verben/Tätigkeitswörter von den grünen Kärtchen.

Ergänzen Sie mit Tätigkeiten, welche in Ihren Augen noch fehlen.

Versuchen Sie wenn möglich, Themengruppen zu bilden (z.B. Führung von Mitarbeitern, Arbeit im Team)

Handwerk

- reparieren
- bauen
- malen
- umsetzen
- Werkzeuge sammeln

fotografieren

designen
erfinden
beobachten

reisen

unternehmen
fahren

tanzen

träumen

verabreden

fischen
bedienen
(Angelrut.)

RKB - Rehabellikon Kompetenzen Bilanz

Kompetenzbereich

(Vergessen Sie nicht, beim Bereich Hobby zu schreiben, um welches Hobby es sich handelt. Nehmen Sie bei Bedarf pro Hobby ein Blatt.)

Administratives / Büroarbeiten

Das kann ich!

Übertragen Sie hier die Verben/Tätigkeitswörter von den grünen Kärtchen.

Ergänzen Sie mit Tätigkeiten, welche in Ihren Augen noch fehlen.

Versuchen Sie wenn möglich, Themengruppen zu bilden (z.B. Führung von Mitarbeitern, Arbeit im Team)

• formulieren

• zuteilen

• Verschriften / Regeln /
Termine einhalten

• Systematisieren

• anordnen

Finanzen

haushalten

rechnen

dranbleiben

kontrollieren

Kompetenzbereich

(Vergessen Sie nicht, beim Bereich Hobby zu schreiben, um welches Hobby es sich handelt. Nehmen Sie bei Bedarf pro Hobby ein Blatt.)

IT / neue Medien

Das kann ich!

Übertragen Sie hier die Verben/Tätigkeitswörter von den grünen Kärtchen.

Ergänzen Sie mit Tätigkeiten, welche in Ihren Augen noch fehlen.

Versuchen Sie wenn möglich, Themengruppen zu bilden (z.B. Führung von Mitarbeitern, Arbeit im Team)

- | | |
|----------------|---------|
| ◦ zuordnen | lernen |
| ◦ ordnen | testen |
| ◦ manipulieren | spielen |
| ◦ erfassen | |

Kompetenzen/Kenntnisse/Stärken/Talente ausformulieren und priorisieren

Beschreiben Sie Ihre Kompetenzen in Sätzen oder Stichwörtern.

Notieren Sie Beispiele.

⇒ Programmieren als Lernfeld

Streichen Sie mit einem Leuchtstift an, was Ihnen besonders wichtig ist, respektive was für Ihren zukünftigen Weg bedeutsam sein könnte.

RKB - Rehabellikon Kompetenzen Bilanz

Kompetenzbereich

(Vergessen Sie nicht, beim Bereich Hobby zu schreiben, um welches Hobby es sich handelt. Nehmen Sie bei Bedarf pro Hobby ein Blatt.)

Besondere Lebenssituationen

Das kann ich!

Übertragen Sie hier die Verben/Tätigkeitswörter von den grünen Kärtchen.

Ergänzen Sie mit Tätigkeiten, welche in Ihren Augen noch fehlen.

Versuchen Sie wenn möglich, Themengruppen zu bilden (z.B. Führung von Mitarbeitern, Arbeit im Team)

- mit Veränderung/Neuheiten umgehen
- einschätzen
- orientieren
- entwickeln
- mitfühlen
- grübeln

RKB - Rehabellikon Kompetenzen Bilanz

Kompetenzbereich

(Vergessen Sie nicht, beim Bereich Hobby zu schreiben, um welches Hobby es sich handelt. Nehmen Sie bei Bedarf pro Hobby ein Blatt.)

Selbstkompetenz

Dieser Kompetenzbereich wurde vom Klienten selber kreiert - er stand nicht in Form einer Karte zur Auswahl

Das kann ich!

Übertragen Sie hier die Verben/Tätigkeitswörter von den grünen Kärtchen.

Ergänzen Sie mit Tätigkeiten, welche in Ihren Augen noch fehlen.

Versuchen Sie wenn möglich, Themengruppen zu bilden (z.B. Führung von Mitarbeitern, Arbeit im Team)

- fixieren
- riechen
- fühlen
- sehen
- erinnern
- tasten
- spüren
- konzentrieren
- fantasieren

Anhang 7: Kodierleitfaden des Kategoriensystems

<i>Kategorie</i>	<i>Definition</i>	<i>Ankerbeispiele</i>
Hauptkategorie: Auswirkungen der Intervention auf Gefühlslage und Motivation		
a) Gefühlslage	Veränderung der Gefühlslage anhand eines Stimmungsbarmeters*, inkl. Kommentar dazu.	«Man hat in die Vergangenheit weiter reingedacht. Das war gut!»
b) Motivation	Motivationaler Einfluss der Kompetenzenbilanzierung auf den weiteren Verlauf der BA	«Ja, schon ein bisschen, weil es aufgezeigt hat, dass ich noch mehr Möglichkeiten habe.»

*siehe Anhang 5

<i>Kategorie</i>	<i>Definition</i>	<i>Ankerbeispiele</i>
Hauptkategorie: Persönlicher Erkenntnisgewinn		
a) Persönliche Kompetenzen	Spontan erinnerte Kompetenzen	«Dass ich eher ein wenig für mich alleine arbeite, eher handwerkliche Tätigkeiten ausübe.»
b) Zukunftsrelevante Kompetenzen	Zukunftsrelevante persönliche Kompetenzen	«Also, Teamfähigkeit, Selbständigkeit und Flexibilität. Vielleicht auch noch Leistungsorientierung.»

<i>Kategorie</i>	<i>Definition</i>	<i>Ankerbeispiele</i>
Hauptkategorie: Akzeptanz des Arbeitsmittels		
a) Persönliche Meinung	Persönliche Meinung der Klienten zum Arbeitsmittel	«Es ist eine gute Abwechslung. Man kann sich ein bisschen bildlich vorstellen, was man gut kann. Das macht es etwas einfacher.»

<i>Kategorie</i>	<i>Definition</i>	<i>Ankerbeispiele</i>
Hauptkategorie: Einbettung der Intervention in den Prozess der BA		
a) Zeitdauer	Einschätzung der Zeitdauer der Intervention	«Das war ok. Die Zeit ging schnell vorüber, weil immer etwas gelaufen ist.»
b) Schriftliches Festhalten	Schriftliches Festhalten persönlicher Kompetenzen und deren Weiterbearbeitung	«Jetzt nach dem Schnuppereinsatz nehme ich die Blätter wieder hervor, um erneut ein bisschen Klarheit zu bekommen.»
c) Beratungssetting	Ist ein Gruppensetting denkbar	«Es würde für mich keinen großen Unterschied machen, ob ich es alleine oder in der Gruppe mache.»
d) Weitere Kommunikation	Kommunikation bezüglich der Ergebnisse mit FBE oder Berufsberatungsperson	«Nein, ich wurde weder vom FBE noch von der Berufsberaterin darauf angesprochen.»

<i>Kategorie</i>	<i>Definition</i>	<i>Ankerbeispiele</i>
Hauptkategorie: Relevanz des Arbeitsmittels und der Intervention		
a) Austausch	Persönlicher Austausch mit anderen Personen	«Natürlich mit Kollegen oder auch mit Leuten, die man hier kennenlernt.»
b) Relevante Elemente	Relevante Elemente der BA	«Wichtig sind das Bewerbungstraining und die Berufsberatung – Lerngruppen gibt es momentan ja leider nicht.»
c) Zukunftsrelevanz	Relevanz für künftiges Angebot der RKB	«Es wäre eine gute Ergänzung zu dem, was hier sonst noch angeboten wird.»

Anhang 8: Paraphrasen je Kategorie**Auswirkungen der Intervention auf Gefühlslage und Motivation**

Gefühlslage	
A	Würde auch zwei Wochen später «auf jeden Fall» sagen, dass Sie sich nach der Intervention etwas besser gefühlt hat. Gründe: Gespräch als sehr angenehm empfunden, willkommen Abwechslung, findet Methodik gut.
B	Findet auch zwei Wochen nach der Intervention zur leicht besseren Stimmung vorher/ nachher: «das könnte bleiben». Gründe: Man hat eine Aufgabe, die Arbeit mit dem Arbeitsmittel war «einfach mal etwas anderes, nicht nur am PC sitzen, ein bisschen was zum Schaffen haben» (=aktiviert sein)
C	Stimmungsverbesserung nach 2 Wochen: sieht das auch heute noch so. Gründe: Auslegeordnung wie man ist, wo man steht, persönliche Ansichten und was einem wichtig ist. Wird als angenehm empfunden.
D	Kann sich nicht an den Moment erinnern, wie Sie sich nach der Intervention gefühlt hat.
E	(Kein Stimmungsbarometer) Das Gefühl, in die Vergangenheit zurückzublicken war gut.
F	Ja. (dann kommt bereits der Bezug, zu dem was nachher passiert ist, verbunden mit Hindernissen).

Motivation	
A	Nein, da ich ja bereits die Berufsberatung bei Frau L. hatte, wo wir verschiedene Wege aufgegleist haben. Trotz den zwei ganz unterschiedlichen Systemen der beiden Berufsberaterinnen ist eigentlich das Gleiche dabei herausgekommen.
B	Nein, da meine Motivation ja vorher schon da war.
C	Ja, leicht schon, weil es mir aufgezeigt hat, dass ich eigentlich noch mehr Möglichkeiten habe. Da ist auf der einen Seite die Erkenntnis, was ich auch noch könnte, aber sind mir halt überall irgendwelche Grenzen gesetzt. Was nicht heissen soll, dass die Grenzen aber auch fallen können.
D	Ich würde sagen, nein.
E	Nein, meine Motivation wurde dadurch nicht beeinflusst.
F	Es hat mir einfach nochmals dargestellt, wo meine Qualitäten sind. Es ist jetzt nicht etwas Neues, aber es hat einem wieder bewusst gemacht, was eigentlich da ist.

Persönlicher Erkenntnisgewinn (kognitiv)

Spontane erinnerte Kompetenzen	
A	Dass ich jemand bin, der gerne für sich alleine arbeitet, dass ich gerne handwerklich arbeite und dass ich nicht den ganzen Tag nur am Computer sitsitzen könnte.
B	Teamfähigkeit (denkt nach), selbständig, verlässlich, flexibel.
C	Zwischenmenschlich: Das Wachen über den guten Geist, in der Familie oder in einer Gruppe. Beruflich: das Organisieren, Machen, Tun, Beraten.
D	Flexibilität, Verantwortungsbewusstsein.
E	An Hobbys, Haushalt und Berufliches. Da hat sich exaktes Arbeiten, Handwerklichkeit und der Umgang mit Anderen herauskristallisiert.
F	Exaktes Arbeiten, Ordnungssinn und Zuverlässigkeit

Zukunftsrelevante persönliche Kompetenzen	
A	Handwerkliche Arbeit, Ordnungssinn, lieber alleine als im Team.
B	Teamfähigkeit, Selbständigkeit und Flexibilität. Vielleicht noch leistungsorientiert.
C	Schon das Kommunikative; der Problemlöser, Ansprechperson zu sein. Offenheit und Flexibilität sind auch wichtig.
D	Genau diese zwei: Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein.
E	Exaktes Arbeiten, Freude am Lernen, Bereitschaft zur Zusammenarbeit.
F	Die drei, die ich vorhin genannt habe: exaktes Arbeiten, Ordnungssinn und Zuverlässigkeit und zudem noch soziale Kompetenzen.

Akzeptanz des Arbeitsmittels und der Intervention

Persönliche Meinung	
A	Eigentlich sehr gut. Es gefällt mir (optisch) gut. Ich finde es eine gute Idee: aus den verschiedenen Themen kristallisieren sich langsam die Stärken und Schwächen heraus und aufgrund dessen lassen sich dann evtl. Schlüsse für die berufliche Zukunft ermitteln. Es hat mir Spass gemacht, es war eine willkommene Abwechslung zur ansonsten ständigen Arbeit am Computer.
B	Es war eine gute Abwechslung. Man kann sich ein bisschen bildlich vorstellen, was man gut kann - das macht es einfacher. Es war transparent, ja. Und auch nicht schwierig.
C	Es ist sinnvoll, einfach und gut.
D	Also, das war schon interessant und ja, ich habe das gerne gemacht Es ist einmal eine andere Arbeitsweise, als was man sonst hier macht. Es ist einfach abwechslungsreich gewesen; mal nicht nur in den Bildschirm schauen. Ich konnte mal einen anderen Teil meines Gehirns nutzen.
E	Mir hat es gefallen, dass ich mit den Händen etwas tun konnte. Ich mache das lieber, als am Computer zu arbeiten. Wenn man etwas in der Hand hat, ist es einfach anders – man überlegt schon etwas mehr, als wenn man einfach ein Kästchen in einem PC-Programm anklicken müsste. Die Kärtchen gaben einem auch die Möglichkeit, sie bei Bedarf vielleicht auch wieder zu verschieben.
F	Ich finde es interessant. Man kann auswählen. Es zeigt auf, dass jeder unterschiedliche Fähigkeiten hat. Für mich war diese Form angenehm; junge Menschen würden das vielleicht lieber am Computer machen.

Einbettung der Intervention in den Prozess der BA

Zeitdauer der Intervention	
A	Das war in Ordnung. Die Zeit ging schnell vorüber, es ist immer etwas gelaufen.
B	Die Zeit war ja so schnell vergangen! Schneller als sonst. Das ist ein gutes Zeichen. Das war in Ordnung, mit der Zeitdauer.
C	Man ist 1½ h intensiv beschäftigt! Nach 1½ h braucht es schon mal eine Pause, um den Kopf zu lüften.
D	Das war in Ordnung. Wenn man beschäftigt ist, geht die Zeit schnell vorbei.
F	Die Zeitdauer war in Ordnung.

Schriftliches Festhalten der Kompetenzen:	
a) Blätter in der Zwischenzeit weiterbearbeitet?	
b) Blätter evtl. in Zukunft hervorheben? In welcher Situation?	
A	a) Nein, aber ich bewahre die Blätter in einem Mäppchen auf. b) Wenn ich wieder in eine ähnliche Situation komme, wie ich jetzt bin: Wenn ich eine Stelle suchen muss und nicht recht weiss, was ich will. Dann könnte es mir dazu dienen, zu sehen, was ich auch noch könnte.
B	a) Ich bewahre die Blätter in meinem Sekretär auf, habe sie aber zwischenzeitlich nicht mehr hervorgehoben. b) Ich sammle alle Unterlagen von der BA in einem Ordner. Die Kompetenzenbilanz könnte später für Bewerbungen wieder relevant für mich sein.
C	a) Etwa 2 oder 3 Tage nachher habe ich die Blätter nochmals hervorgehoben und durchgelesen. Aber jetzt habe ich sie beiseitegelegt. b) Auf jeden Fall. Nach dem Schnuppereinsatz nochmals, um erneut ein bisschen Klarheit zu bekommen. Es kann sein, dass ich sie sporadisch wieder hervorheben werde, bis ich eine Anschlusslösung gefunden habe.
D	a) Ich habe die Blätter nicht mehr. Mein FBE hat diese Blätter bekommen um sie zu kopieren. Seitdem habe ich sie nicht mehr gesehen. b) Ich glaube schon, ja. Wenn ich mich nochmals irgendwie neu orientieren sollte, auf irgendeine Stelle oder für Bewerbungsunterlagen. Dass ich mich selbst dann auch nochmals finde.
E	a) Ich weiss gar nicht, wo ich die habe. Habe ich die bekommen? Ich realisiere das erst jetzt, wo Sie mich fragen. b) (Klient möchte die Blätter gerne haben, kriegt Kopie von mir; ich frage nicht weiter)
F	a) Ich habe die Blätter ein-, zweimal hervorgeholt und mir ein paar Stichworte dazu notiert. b) Ich habe hervorgehoben, was für mich wichtig ist. Darüber mache ich mir Gedanken: «Das sind meine Stärken» oder «diesen (beruflichen) Bereich könnte ich einmal ausprobieren».

Setting	
A	<p>Ich arbeite eigentlich sehr selbständig, ich würde das also zuerst für mich machen und dann schauen, was bei den andern herausgekommen ist.</p> <p><u>Vor- und Nachteile:</u> In einer Gruppe können ganz verschiedene Ergebnisse zusammenkommen; vielleicht kann man von den unterschiedlichen Resultaten profitieren und für sich neue Ideen bekommen.</p> <p>Wenn man es in der Gruppe durchführt, dann können Sie nicht allen Personen so viel Aufmerksamkeit zukommen lassen.</p> <p>In gewissen Fällen ist es vielleicht besser, wenn man es im Einzelsetting durchführt.</p>
B	<p>In einer Gruppe von 3 bis 4 Personen könnte ich mir das schon vorstellen.</p> <p>Ich sehe <u>keine Vor- oder Nachteile</u>. Schlussendlich macht es ja jeder für sich selbst, da macht es keinen grossen Unterschied, ob man nun alleine oder in einer Gruppe arbeitet.</p>
D	<p>Ja, ich könnte mir das vorstellen.</p> <p><u>Vor- und Nachteile:</u> Es könnte ein Vorteil sein, dass sich die Leute anders kennenlernen. Hier findet keine Kommunikation statt – jeder grübelt alleine vor sich hin. Dabei sind die Kollegen genauso betroffen wie ich. Ich stelle mir vor, dass die Kollegen sich bei einer Gruppenarbeit schon öffnen würden. Ich bin halt einfach ein kommunikativer Mensch, der sich gerne austauscht.</p>
E	<p>Es kommt auf die Gruppe an. Ich würde es besser finden, wenn man es in der 1:1-Situation macht. Dann können Sie sich mehr auf mich konzentrieren und ich habe mehr von Ihnen.</p> <p><u>Vor-/Nachteile:</u> In der Gruppe wird man vielleicht von anderen beeinflusst. Wenn die Personen ihre Karten sortieren, dann schaut man da schon hin und es hätte vielleicht Einfluss auf das eigene Bild. Im Einzelsetting hat man nur seines und wird nicht abgelenkt.</p>
F	<p>Es kommt darauf an, wie offen die Gruppe ist. (Ich erkläre, dass ich es so sähe, dass mehrere Personen im gleichen Raum, aber jeder für sich arbeitet.) Ja, das könnte man so machen.</p> <p><u>Vorteile:</u> Im Gruppensetting hört man unterschiedliche Meinungen. Da begegnet man vielleicht etwas, woran man selbst vielleicht gar nicht gedacht hat. Man kriegt Impulse. In einer Gruppe kann man mehr Ideen kriegen. Es kann interessant sein zu sehen und zu hören, wie andere damit umgehen.</p>

Weitere Kommunikation	
A	Nein, eigentlich nicht. Die Person tönt an, dass das Verhältnis zum FBE sowieso nicht so gut ist und dass sich die Kommunikation auf das Notwendigste beschränkt.
B	Ja. Mein FBE hat mich gefragt, wie es war und ich habe ihm erzählt, was ich gemacht habe und dass es nicht schlecht war.
C	Nein, gar nicht.
D	Nein. Wir haben nicht darüber gesprochen.
E	Nein. Es fand kein Gespräch darüber statt.
F	Nur darauf, dass es gemacht worden ist, aber nicht in Bezug auf das Ergebnis.

Relevanz des Arbeitsmittels resp. der Intervention

Austausch	
A	Ja, mit meiner Mutter. Hier habe ich es nicht gross angesprochen, ich habe das mehr für mich behalten.
B	Nein, ich habe mich mit niemandem aus meinem Umfeld ausgetauscht, jedoch mit dem FBE.
C	Ja, mit einer Kollegin, die ich hier kennengelernt habe. Wir haben uns darüber ausgetauscht. Wir fanden es beide positiv.
D	Ja, doch, mit einem Kollegen. Fazit war, dass die Methode zwar interessant ist, uns aber schlussendlich auch keinen Job bringt.
E	Ja, mit meiner Frau. Aber es war kein vertieftes Gespräch, mehr so ein Berichten, was ich gemacht habe, so wie wenn man von der Arbeit nach Hause kommt und erzählt, was man am Tag gemacht hat. E ist der Meinung, dass man ein vertieftes Gespräch dann führt, wenn etwas negativ war. Und er fügt an, dass es das nicht war.
F	Halt mit Kollegen und Leuten, die man hier kennenlernt, mit denen man sich austauscht, wer was macht. Aber nichts Konkretes.

Relevante Elemente der BA	
A	Ressourcenmosaik, Berufsberatung, Bewerbungstraining, ECDL
B	Ressourcenmosaik, Berufsberatung, ECDL
C	ECDL, Ressourcenmosaik, Beratung: Berufsberatung und Kompetenzenbilanz
D	Berufsberatung, IT-Kenntnisse/ECDL
E	Bewerbungstraining, Berufsberatung, IT-Kenntnisse/ECDL
F	IT-Kenntnisse /ECDL

Relevanz für künftiges Angebot der RKB	
A	Ja, durchaus, ja doch. Es wäre eine gute Ergänzung zum bisherigen Angebot. In Kombination mit der Berufsberatung hilft es, seine Stärken und Schwächen herauszufinden.
B	Es ist eine gute Abwechslung, mal etwas anderes.
C	Ja, zuoberst auf der Prioritätenliste steht für mich aber das ECDL.
D	Ja, ich finde das sehr sinnvoll. Diese Arbeit hat mich in dem Moment sehr bereichert. Es hilft darüber nachzudenken, was man in seinem Leben anders machen könnte.
E	Ist sich etwas unschlüssig. Findet, dass die Kompetenzenbilanzierung in den ersten zwei Wochen der BA1 gemacht werden müsste. Der Rückblick auf die persönlichen Kompetenzen könnte dabei helfen, mögliche Wege für die Zukunft zu erarbeiten.
F	Ja, das könnte ich mir vorstellen. Zudem könnte ich mir vorstellen, dass bei Bedarf Gesprächstherapie (im Einzel- oder Gruppensetting denkbar) angeboten werden sollte. Es wird hier nur wenig darauf eingegangen, wie es einem persönlich geht.

Anhang 9: Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: *RKB – Rehabellikon-Kompetenzen-Bilanz; Entwicklung und Einführung eines Arbeitsmittels zur Stärkung der personalen Ressourcen im Rahmen der Beruflichen Eingliederung*

im Studiengang: *MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Kurs 2016-F*

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung der MAS-Studierenden *Marlene Gehbauer-Walser*

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Olten, 23. April 2018
.....
(Ort, Datum)

M. R-L
.....
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- ☒ Uneingeschränkt herausgegeben werden
- ☐ Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- ☐ Nicht herausgegeben werden

Zürich, 6.6.2018
.....
(Ort, Datum)

J. Frit
.....
(Unterschrift der Betreuungsperson)